

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LAS MUJERES Y EL PODER ECONÓMICO:
ANÁLISIS EN UN CONTEXTO DE
DESIGUALDADES LABORALES**

Autora: Beatriz Oreja Garralda

Diretora: Maria Mercedes Larrañaga Sarriegui

GRADO: Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Economía y Empresa

Curso 2016/2017

Bilbao, Septiembre de 2017

Índice de contenido

Resumen	4
1. Introducción.....	4
2. Las mujeres en el mercado laboral: análisis en base a indicadores básicos	7
2.1. Evolución de la tasa de actividad, de empleo y de paro	7
2.2. Aproximación a la precariedad española	16
3. Mujeres en puestos de poder económico	25
3. 1. Análisis en base a datos	26
3.1.1 Empresas del Ibex - 35	26
3. 1.2 Principales bancos españoles	31
3.2. Techo de Cristal: razones para su existencia	33
3.3. Beneficios para la empresa de contar con una mayor igualdad	40
4. Índice de Igualdad de Género (IIG).....	42
5. Conclusiones.....	46
6. Anexo	49
7. Bibliografía.....	50

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad laboral en España, 2006-2017	8
Gráfico 2. Brecha de género de la tasa de actividad de los países de la UE en el año 2016	9
Gráfico 3. Tasas de actividad femeninas de los países pertenecientes a la UE para el año 2016	10
Gráfico 4. Evolución de las tasas de empleo en España, 2006-2017	11
Gráfico 5. Brecha de género de la tasa de empleo de los países de la UE en el año 2016	12
Gráfico 6. Tasas de empleo femeninas en los países pertenecientes a la UE en 2016 ...	13
Gráfico 7. Evolución de las tasas de desempleo laboral en España, 2006-2017	14
Gráfico 8. Porcentaje de asalariados por sexo y tipo de contrato laboral en España	20
Gráfico 9. Evolución del porcentaje de asalariados con contratos temporales y asalariados a tiempo parcial en España (2011-2016)	22
Gráfico 10. Evolución de la tasa de paro en España (2011-2016)	23
Gráfico 11. Ritmo de crecimiento anual del porcentaje del número de consejeras (2007-2017)	28
Gráfico 12. Porcentaje de mujeres consejeras en las empresas del IBEX-35 en 2017 ...	28
Gráfico 13. Proporción de mujeres en los principales Bancos españoles (%)	31
Gráfico 14. Porcentaje de mujeres del total de los miembros del consejo de administración en empresas registradas como las más grandes en cada país miembro de la UE (octubre de 2016)	32
Gráfico 15. Dimensiones del IIG en España y la UE (%)	44
Gráfico 16. Índice de Igualdad de Género en Europa, 2012	45

Índice de tablas

Tabla 1. Tasas de paro en los países de la UE desagregadas por sexo, y brechas de género en 2006 y 2016	15
Tabla 2. Porcentaje de ocupados por tipo de jornada y sexo en España	17
Tabla 3. Tasas de ocupados a tiempo parcial desagregados por sexos en la UE (2006 y 2016)	18
Tabla 4. Razones de para trabajar las mujeres a tiempo parcial en España, en porcentajes (de 15 y más años)	19

Tabla 5. Porcentaje de mujeres y hombres con trabajo temporal, y brechas de género (2006 y 2016)	24
Tabla 6. Evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración	26
Tabla 7. Número de estudiantes matriculados en las universidades españolas en el curso 2015-2016, segregado en ramas	36
Tabla 8. Las 5 principales barreras para el progreso de las mujeres en las Organizaciones según las mujeres encuestadas. Porcentaje de las encuestadas que está de acuerdo.....	38
Tabla 9. Dimensiones, subdimensiones e indicadores para el cálculo del IIG.....	43

Resumen

Tanto en el caso de España como en el de Europa, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha ido aumentando considerablemente, pero este acercamiento a la situación del hombre no ha llegado a los puestos de decisión, reflejando una segregación vertical grande en el mercado laboral. Tampoco las condiciones de trabajo son igualitarias para ambos sexos, siendo una mayor precariedad lo que caracteriza a las mujeres.

En España en la Constitución de 1978 (artículo 35) y en el Estatuto de los Trabajadores, su artículo 28 “Igualdad de remuneración por razón de sexo” establece que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”* («BOE» núm. 255, de 24/10/2015). Sin embargo, hay algo invisible, el llamado “Techo de Cristal”, que lleva a las mujeres a contar con menos oportunidades que los hombres para su desarrollo profesional, siendo los estereotipos el factor más influyente.

1. Introducción

A lo largo de muchas décadas las mujeres han sido discriminadas por haberseles atribuido a hombres y mujeres roles y trabajos diferentes en base a capacidades supuestamente diferentes. Antaño, ellas eran las encargadas de las labores del hogar, los hijos y los animales cuando sus maridos salían fuera a trabajar, pero a lo largo de los años, las mujeres han ido saliendo a trabajar fuera de sus hogares de manera masiva, insertándose así en el mercado laboral.

Las diferencias de género existentes en el mercado laboral son desigualdades que vienen de lejos y que, a pesar de que cada vez son menores, la cantidad de mujeres trabajadoras sigue siendo inferior a la de los hombres, además de tener que afrontarse a más obstáculos para su entrada en el mercado de trabajo.

Debido a que a lo largo del trabajo voy a referirme constantemente a la “igualdad/desigualdad de género”, resulta conveniente recordar a qué nos referimos exactamente cuando hablamos de la igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres. Según la definición que nos brinda la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), “Por igualdad de género se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible” (UNESCO 2014). Por ello, este trabajo se encuadra en los estudios de género que tratan de visibilizar y profundizar en las razones de las desigualdades económicas entre mujeres y hombres.

A pesar de que se ha avanzado mucho en el nivel de igualdad entre los hombres y las mujeres, todavía permanecen muchos aspectos que tienen que cambiar, siendo uno de ellos la diferencia de género existente en el mundo laboral y, a pesar de que a nivel mundial haya habido políticas de igualdad de género¹ para combatir con estas desventajas que sufren las mujeres, estas se han quedado cortas para tales propósitos (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Pero, las mujeres no solo tienen más dificultades para entrar en el mercado de trabajo, si no que todavía más para progresar en su vida profesional y para ocupar puestos que conllevan mayores responsabilidades, debido a la segregación vertical existente en el mercado laboral.

El objetivo de este trabajo es analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral haciendo especial hincapié en las desigualdades en los puestos de dirección. El ámbito de estudio es España en el contexto de la Unión Europea, haciendo referencia a los datos más recientes. Cuando hable de evolución, tomaré como base el año 2006, dos años antes del comienzo de la crisis española.

¹ *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* (Tratado Naciones Unidas, 1979); *The Commonwealth Plan of Action for Gender Equality 2005–2015* (Commonwealth Secretariat, 2005); *The National Policy on Education*, India (Department of Education, Government of India, 1992); La legislación australiana *The Sex Discrimination Act* (Australian Government, 1984) y *The Affirmative Action* (Australian Government, 1986); *Equal opportunity Act* de 1972 (Equal Employment Opportunity Commission, 1972).

Para ello, he estructurado el trabajo en tres partes. En la primera llevaré a cabo un análisis más descriptivo, estudiando, primeramente, los indicadores básicos (actividad, empleo y desempleo), tanto para España como para la UE y, posteriormente la precariedad laboral mediante el estudio de los tipos de jornadas y de los tipos de contrato.

En la segunda parte me centraré en la segregación vertical. Para ello, he elegido analizar las empresas que forman parte del IBEX-35, ya que son 35 grandes empresas que tienen un peso importante en nuestro país, y por otro, 13 bancos españoles principales, ya que son empresas grandes y con fuerza a nivel nacional y de las que he podido conseguir información para su análisis. Después del análisis de datos, haré también hincapié en la problemática del Techo de Cristal, las posibles razones para su existencia, y posteriormente, explicaré los posibles beneficios que tendrían las propias empresas en caso de que contaran con una mayor igualdad dentro de ellas.

Y, para concluir y agrupar todas las variables estudiadas en el trabajo, he estudiado el Índice de Igualdad de Género. Los índices compuestos están de moda hoy en día y, a pesar de haber más índices compuestos, es del que más datos he podido obtener y el que, bajo mi punto de vista, más información ofrece, debido a que para su elaboración se han tenido que reunir muchos profesionales de diferentes áreas para analizar todas las variables que este índice engloba.²

Por lo tanto, a lo largo del trabajo trataré de dar respuesta a diversas preguntas, tales como: ¿estamos actualmente en una situación de precariedad?, ¿es mayor la precariedad para las mujeres que para los hombres? ¿Cuáles son los obstáculos a los que se tienen que enfrentar las mujeres para desarrollar su vida profesional? ¿Cuáles son las posibles razones para la existencia de estos obstáculos? ¿Sería beneficioso contar con más mujeres en los puestos de liderazgo? A lo largo de este trabajo trataré de dar respuesta a todas estas preguntas.

² Con el objetivo de conseguir datos del IIG más recientes, me puse en contacto con Iñaki Imaz Mujica (encargado del centro de documentación de Emakunde) y con M^a Idoia Ezcurra (servicio informativo de Eustat), y debido a la complejidad de la recopilación de los datos para el cálculo del índice, no supieron decirme la fecha aproximada para su publicación, ya que dependen de la publicación del dato en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (probablemente en Octubre del 2017). Por lo tanto, he hecho el análisis del índice con los últimos datos del año 2012.

Con respecto a la metodología, puntualizar que los datos utilizados tanto para el análisis laboral clásico español, como para la precariedad, parten principalmente del Instituto Nacional de Estadística Español (INE), y para la comparación con la Unión Europea, he acudido a la página oficial de Eurostat. Para una mejor comprensión, a partir de estos datos, he elaborado diferentes tablas y gráficos.

Para el análisis del Techo de Cristal, he recurrido a las páginas oficiales de las empresas que forman parte del Ibex-35, a los informes publicados por el European Institute for Gender Equality (EIGE) y a las páginas oficiales de los principales bancos españoles, mientras que para el análisis más teórico he recurrido a diversos artículos, informes, noticias y trabajos de investigación que han estudiado el tema de las desigualdades de las mujeres en el mundo laboral detalladamente.

2. Las mujeres en el mercado laboral: análisis en base a indicadores básicos

2.1. Evolución de la tasa de actividad, de empleo y de paro

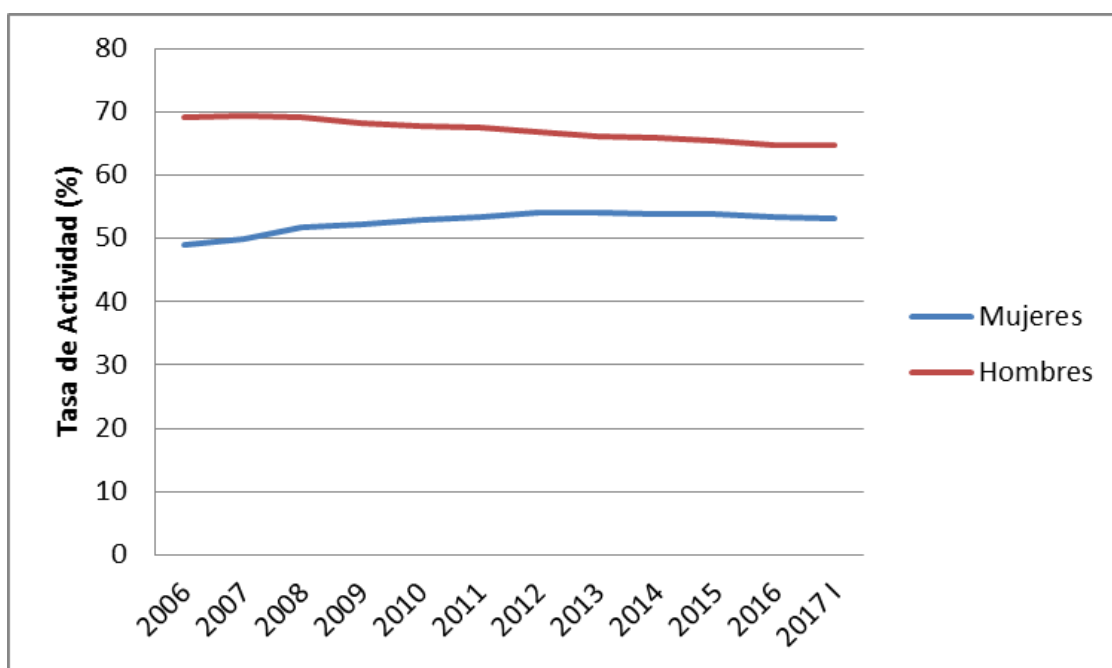
En la última década, el mercado laboral nacional ha vivido muchos cambios con la entrada de las mujeres en él. Así, comenzamos ahora con el análisis de los indicadores laborales básicos, primeramente a nivel nacional, y posteriormente, a nivel de la Unión Europea. En el caso de España he seleccionado los años 2006 y el primer trimestre de 2017, y en el de Europa me he visto limitada a estudiar los años 2006 y 2016, debido a la disponibilidad de datos.

Para las diferentes tasas he trabajado tanto las brechas de género, como las tasas en nivel absoluto, ya que he comprobado que analizar la realidad solamente en base a las diferencias de género no es suficiente. Por un lado, porque pueden entenderse como sociedades igualitarias aquellas que presentan déficits y escasas oportunidades para ambos sexos (Larrañaga, M) y, por otro lado, porque parece que se solucionarían los problemas cuando estas brechas se cierran, por lo que una tendencia al cierre de brechas se considera positiva, y esto no tiene por qué ser siempre así (Larrañaga, M).

Tasa de actividad

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la tasa de actividad española refleja la desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres en el mercado de trabajo de nuestro país. A pesar de ello, esta brecha se ha ido disminuyendo a lo largo de los años, siendo en el primer trimestre del 2017 de 11,38 puntos porcentuales, mientras que en el último trimestre del año 2006 era de 20,02 puntos.

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad laboral en España, 2006-2017



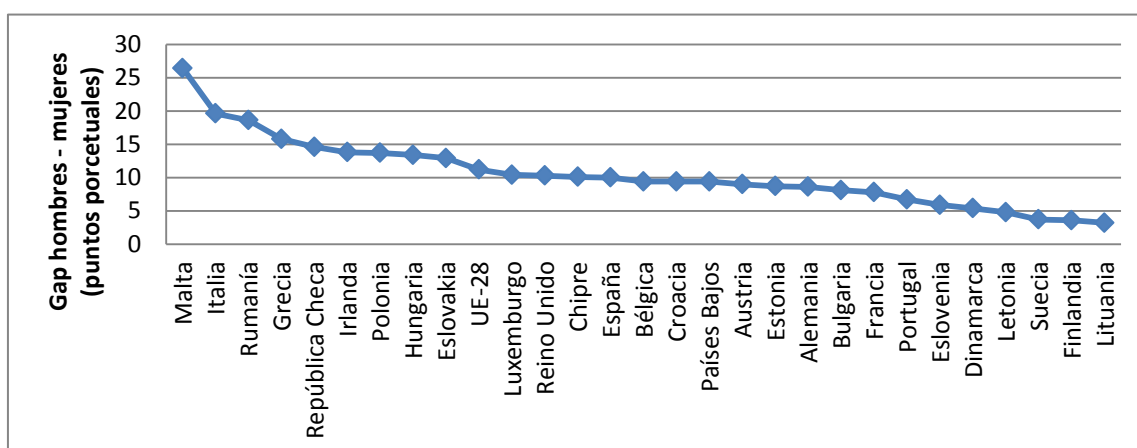
Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Por otro lado, desde el año 2008, la tendencia en la tasa de actividad de los hombres españoles es descendente, pasando de ser un 69,21%, hasta un 64,62% en el primer trimestre del 2017. Por el contrario, la tendencia de la tasa de actividad de las mujeres españolas presenta una tendencia ascendente entre los años seleccionados, aumentándose la tasa en un 9% entre 2006 y 2017. El hecho de que la tasa de actividad de los hombres haya disminuido puede ser debido a que los años de formación se han prolongado en los últimos años, y a pesar de que en el caso de las mujeres ocurra lo mismo, su tasa de actividad se ha visto aumentada posiblemente porque el proceso de su incorporación al mercado aún no ha concluido, y es así como se ve compensada esa tendencia inversa.

También se ve clara esta desigualdad si lo estudiamos de manera cuantitativa, ya que según los datos provisionales publicados en el INE el 1 de enero de 2017, las mujeres representan el 50,92% de la población española³ y, de las 22.693,3 miles de personas ocupadas en España en el primer trimestre del 2017, el 46,5% son mujeres⁴. Por lo tanto, podríamos decir que las mujeres están subrepresentadas en el mercado de trabajo.

Con el objetivo de comprender en qué situación se encuentra España en cuanto a la desigualdad de género en el mercado de trabajo, en el siguiente gráfico he ordenado los 28 países pertenecientes a la Unión Europea de mayor a menor nivel de brecha de género. Es de esperar que haya diferencias entre los diferentes países según su situación, así como sus leyes de carácter propio, su ideología, su sociedad, etc.

Gráfico 2. Brecha de género de la tasa de actividad de los países de la UE en el año 2016



Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Como podemos observar en el gráfico 2, Malta (26,4%) e Italia (19,6%) son los países de la UE que mayor brecha de género presentan, mientras que son Suecia (3,7%), Finlandia (3,6%) y Lituania (3,2%) los de menos brecha. Pero de media, a pesar que

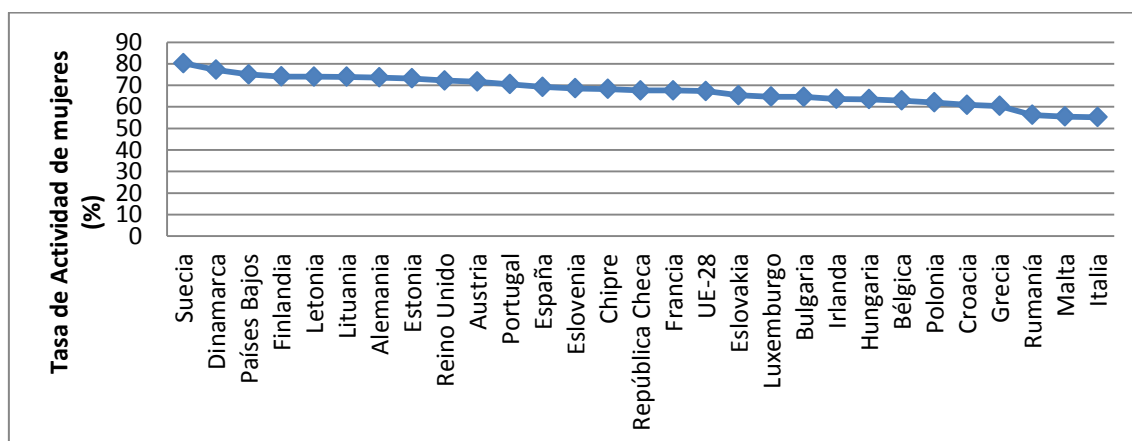
³ INE Provisional (01/01/2017): Población Total España=46.528.966; Mujeres=23.693.293; Hombres=22.835.674.

⁴ Ocupados (miles de personas) en España en el primer trimestre del 2017= 22.693,3; de los cuales 12.139,17 son Hombres y 10.554,2 son mujeres

entre el año 2006 y 2016 la UE haya reducido la brecha de género en 3,5 puntos porcentuales, todavía se encuentra lejos de alcanzar el nivel de los países nórdicos⁵.

De la misma manera, he ordenado de mayor a menor las Tasas de Actividad femeninas de los países pertenecientes a la UE para el año 2016 para completar el análisis en base a valores absolutos que se esconden tras las brechas.

Gráfico 3. Tasas de actividad femeninas de los países pertenecientes a la UE para el año 2016



Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Relacionándolo con el gráfico anterior, parece que hay una relación clara entre países que presentan una mayor brecha de género con tener una menor tasa de actividad, como es el caso de Malta e Italia. Pero se puede observar cómo esto no siempre es así ya que, mientras en el primer gráfico son los países Finlandia y Lituania los que menores brechas de género presentaban, en el gráfico 3 son Suecia y Dinamarca. El caso de Lituania es un claro ejemplo de la insuficiencia del análisis en base a brechas, ya que entre los 28 países de la UE era el que menor brecha de género presentaba, pero sin embargo, ocupa el sexto puesto en cuanto a tasas de actividad.

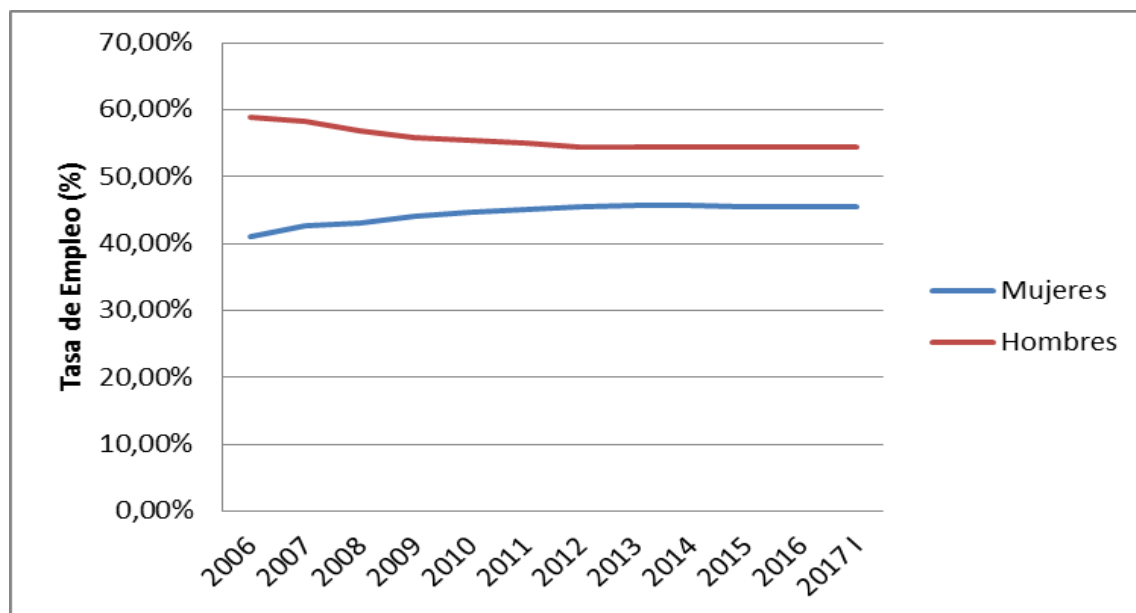
Tasa de empleo

Otro indicador que resulta útil para el estudio de la desigualdad de género es el de la tasa de empleo. A pesar de que durante el periodo a analizar los hombres presentan una

⁵ Brecha de género en la Tasa de Actividad de la UE en el año 2006 = 14,7 %

mayor tasa de empleo, la diferencia se ha ido reduciendo, pasando de tener una brecha 17,80 puntos porcentuales en el último trimestre del año 2006, a ser de 9 puntos porcentuales en el primer trimestre del 2017.

Gráfico 4. Evolución de las tasas de empleo en España, 2006-2017



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Pero centrándonos en su evolución, la línea que representa la tasa de empleo de los hombres, a diferencia de la de las mujeres, es descendente; es decir, la tasa de empleo del colectivo masculino ha ido disminuyendo a lo largo de los años, debido, entre otros aspectos, a los cambios habidos en las sociedad española, a la crisis económica, y a la masiva inserción de las mujeres al mercado laboral.

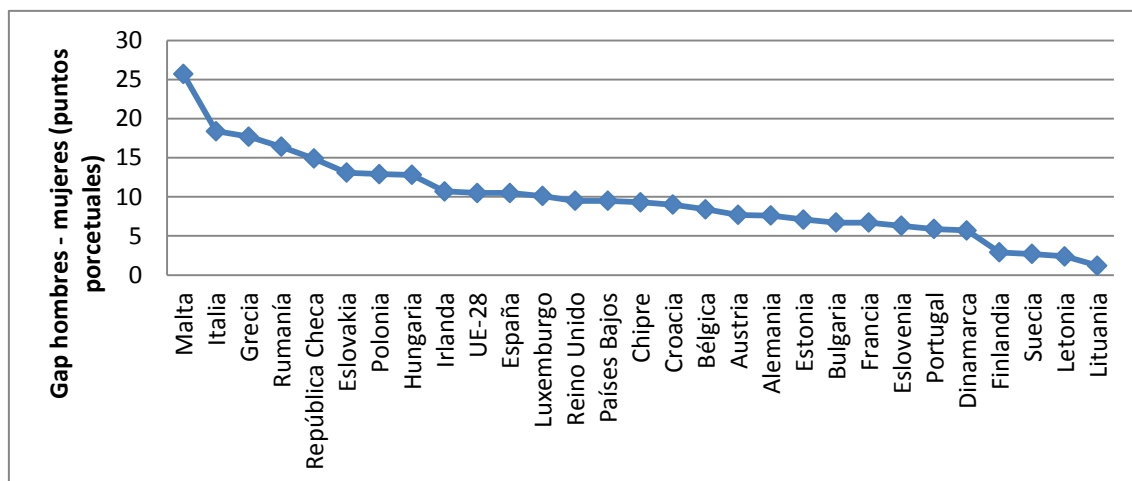
Cabe destacar que la brecha de género en la tasa de empleo se ha visto reducida en 11,8 puntos porcentuales⁶, llegando a presentar en el año 2016 exactamente la misma brecha de género que la media de los 28 países pertenecientes a la Unión Europea (10,5 puntos porcentuales).

Siguiendo con el análisis de España con respecto a la UE en cuanto a la desigualdad de género en el mercado de trabajo, en el siguiente gráfico he ordenado de nuevo los 28

⁶ Brecha de Género de la Tasa de Actividad en el año 2006 en España fue del 22,3%.

países pertenecientes a la Unión Europea de mayor a menor nivel de brecha de género en lo que a la tasa de empleo se refiere.

Gráfico 5. Brecha de género de la tasa de empleo de los países de la UE en el año 2016



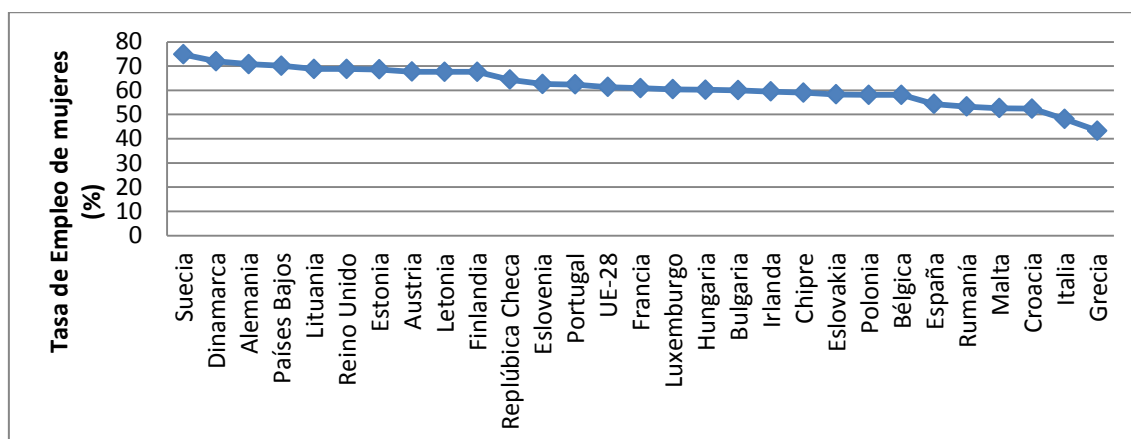
Fuente: Eurostat. Elaboración propia

A nivel europeo, el comportamiento es similar a lo visto en la tasa de actividad, habiéndose reducido la brecha de género de la tasa de empleo media de la UE 3,8 puntos porcentuales en el periodo analizado.⁷ Los que mayores brechas de género presentan en este índice vuelven a ser Malta e Italia, y los que cuentan con una brecha más reducida vuelven a ser los países nórdicos, en este caso Lituania (1,2%), Letonia (2,4%) y Suecia (2,7%).

De la misma manera, he ordenado de mayor a menor las Tasas de Empleo femeninas de los países pertenecientes a la UE para el año 2016:

⁷ Brecha de Género de la Tasa de Actividad en el año 2006 en la UE fue del 14,3%.

Gráfico 6. Tasas de empleo femeninas en los países pertenecientes a la UE en 2016



Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Observando el gráfico 6, vemos que España se encuentra lejos de los países nórdicos en lo que a la tasa de empleo femenino se refiere, ya que presenta una tasa de 20,5 puntos porcentuales menor a Suecia, el país que ocupa el puesto número uno en el ranking, y como se reflejaba en el gráfico anterior, es el tercer país que menor brecha de género presenta.

A pesar de haber transcurrido diez años durante el periodo analizado, de media, la evolución de la tasa de empleo a nivel nacional ha sido de tan solo 0,5 puntos porcentuales, mientras que a nivel de la UE, ha sido de 4,1 puntos.⁸

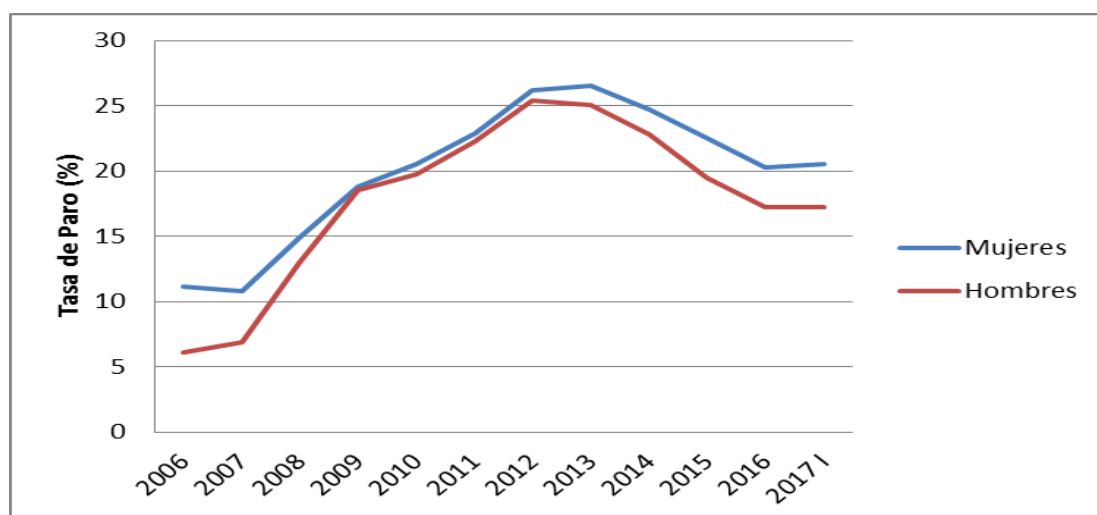
Tasa de desempleo

Así como en el caso de los hombres esa menor tasa de empleo sí está relacionada con una mayor tasa de desempleo, en el caso de las mujeres hay que analizar también las tasas de inactividad, ya que muchas de ellas no están consideradas como personas en paro, sino inactivas (Larrañaga y Martínez, 2017). De hecho, en España, en el primer trimestre del año 2017 había 15.914,7 mil personas inactivas, entre las que el 58,24% eran mujeres.

⁸ Tasa de Empleo femenino en España en 2006 fue del 53,8%
Tasa de Empleo femenino en la UE en 2006 fue del 57,2%

En el siguiente gráfico, a pesar de que la diferencia en la tasa de paro entre ambos sexos durante los años de la crisis económica se haya reducido, vemos cómo durante el periodo analizado la tasa de paro de las mujeres ha sido en todo momento superior a la de los hombres. Siendo más precisa, y aunque la brecha de género con respecto al desempleo haya disminuido en 1,76 puntos porcentuales del año 2006 al primer trimestre del 2017, la tasa de paro femenina ha aumentado en 9,34 puntos, y en 11,1 puntos en el caso de los hombres⁹. Por lo que este es otro ejemplo de que el análisis exclusivo de las brechas de género no es suficiente.

Gráfico 7. Evolución de las tasas de desempleo laboral en España, 2006-2017



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Del gráfico 7 también podemos concluir que las tasas de paro más elevadas tanto para los hombres como para las mujeres fueron en el punto álgido de la crisis económica, en los años 2012 y 2013.

⁹ Brecha de género en la Tasa de Paro en el año 2006 fue del 5,05% y del 3,29% en el primer trimestre del 2017.

La tasa de paro en el año 2006 fue del 11,17% para las mujeres y del 6,12% para los hombres, y en el primer trimestre del 2017 fue del 20,51% para las mujeres y del 17,22% para los hombres.

Como se puede observar en la siguiente tabla, en lo que respecta a la tasa de paro en la UE, son España y Grecia los países que mayores tasas de desempleo femenino presentan, dando lugar a una brecha de género de un 8,2% en Grecia y un 3,3% en España en el año 2016. Están lejos de la brecha media que presenta la Unión Europea, que es tan solo de 0,4 puntos porcentuales en el año 2016.

Tabla 1. Tasas de paro en los países de la UE desagregadas por sexo, y brechas de género en 2006 y 2016

	2006	2016	2006	2016	Brecha género (mujeres-hombres)	
	Mujeres		Hombres		2006	2016
UE-28	8,9	8,8	7,6	8,4	1,3	0,4
Bélgica	9,3	7,6	7,4	8,1	1,9	-0,5
Bulgaria	9,3	7	8,7	8,1	0,6	-1,1
República Checa	8,9	4,7	5,8	3,4	3,1	1,3
Dinamarca	4,5	6,6	3,3	5,8	1,2	0,8
Alemania	10,2	3,8	10,3	4,5	-0,1	-0,7
Estonia	5,6	6,1	6,2	7,4	-0,6	-1,3
Irlanda	4,2	6,5	4,6	9,1	-0,4	-2,6
Grecia	13,8	28,1	5,7	19,9	8,1	8,2
España	11,4	21,4	6,4	18,1	5	3,3
Francia	9,1	9,9	7,9	10,3	1,2	-0,4
Croacia	12,8	13,8	9,9	12,5	2,9	1,3
Italia	8,8	12,8	5,4	10,9	3,4	1,9
Chipre	5,4	13,5	3,9	12,6	1,5	0,9
Letonia	6,7	8,4	7,3	10,9	-0,6	-2,5
Lituania	5,6	6,7	6	9,1	-0,4	-2,4
Luxemburgo	6,2	6,6	3,6	6	2,6	0,6
Hungaria	7,9	5,1	7,1	5,1	0,8	0
Malta	8,3	5,2	6,1	4,4	2,2	0,8
Países Bajos	4,4	6,5	3,5	5,6	0,9	0,9
Austria	5,6	5,6	5	6,5	0,6	-0,9
Polonia	14,9	6,2	13	6,1	1,9	0,1
Portugal	9	11,3	6,6	11,1	2,4	0,2
Rumanía	6,1	5	8,2	6,6	-2,1	-1,6
Eslovenia	7,2	8,6	4,9	7,5	2,3	1,1
Eslovaquia	14,7	10,8	12,3	8,8	2,4	2
Finlandia	8,1	8,6	7,4	9	0,7	-0,4
Suecia	7,3	6,6	6,9	7,4	0,4	-0,8
Reino Unido	5	4,7	5,7	5	-0,7	-0,3

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Por el contrario, son Alemania (3,8%) y Reino Unido (4,7%) los que menores tasas de desempleo femenino presentan en el año 2016.

En el año 2006 eran siete los países que presentaban una tasa de paro femenina menor que la de los hombres (Alemania, Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania, Rumanía y Reino Unido) pero, en 2016 son 13 los países que presentan una tasa de paro masculina mayor que la femenina (Bélgica, Bulgaria, Alemania, Estonia, Irlanda, Francia, Letonia, Lituania, Austria, Rumanía, Finlandia, Suecia y Reino Unido). Por lo tanto, parece que la crisis ha tenido un impacto mayor en el paro de los hombres que en el de las mujeres. En el caso de Hungría la brecha en el año 2016 es cero, ya que ambos sexos presentan la misma tasa de paro.

Sin embargo, en el estudio del desempleo es dónde más claro se ve cómo el análisis exclusivo de las brechas no es del todo real ya que, a pesar de que estas brechas se hayan reducido considerablemente en el periodo seleccionado, observamos en la tabla 1 que varios países – Dinamarca, España, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Portugal y Eslovenia- presentan unas menores brechas de género para niveles de desempleo femenino más elevados.

Una de las consecuencias más graves atribuidas al desempleo es la pérdida de ingresos que sufren tanto las mujeres como los hombres. Pero, las consecuencias van más allá de lo monetario ya que, en la sociedad en la que estamos inmersos conllevaría para el desempleado una pérdida de su identidad social. Además, y sobre todo en el caso de los hombres, este hecho también conlleva sufrir dificultades para llenar las horas, afectando negativamente a la salud, tanto física como psicológica. Además, puede pensarse que las consecuencias de estar en paro para ambos sexos sean diferentes ya que, como se viene pensando desde antaño, la alternativa para las mujeres es ser ama de casa, y para los hombres esa opción es más invisible (Larrañaga y Martínez, 2017).

2.2. Aproximación a la precariedad española

También las brechas de género presentes en las condiciones laborales, desde las modalidades de contratación hasta los tipos de jornadas y los respectivos salarios, ponen de manifiesto las desigualdades a las que tienen que hacer frente las mujeres en su carrera profesional, dando lugar a un mercado laboral más precario. El término “precariado” fue acuñado por Standing en el año 2013 para referirse al grupo de

empleados que se caracterizan por la vulnerabilidad en el trabajo y la falta de identidad profesional (Larrañaga y Martínez, 2017).

Tipo de jornada laboral

En este apartado me centraré en el tipo de jornada ya que, en función de las horas trabajadas se diferencian dos tipos de contratos de trabajo: aquellos que son a tiempo parcial, y los que son a tiempo completo, y la diferencia entre ambas radica en el número de horas trabajadas. Pero el trabajar bajo un tipo de contrato u otro tiene consecuencias tanto en los salarios, como en las pensiones y en las prestaciones por desempleo (Larrañaga y Martínez, 2017).

Tabla 2. Porcentaje de ocupados por tipo de jornada y sexo en España

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2006	2006	2016	2016
Parcial	22,55%	4,38%	0,24%	0,08%
Completo	77,45%	95,63%	75,85%	92,25%

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Tanto en el año 2006 como en el 2016, el porcentaje de hombres trabajando a tiempo completo es superior al de las mujeres¹⁰. Mientras que en el año 2006 el porcentaje de hombres que trabajaban a tiempo completo era del 95,63%, el de las mujeres era del 77,45%, dando lugar a una brecha de género del 23,47%. En el año 2016, se ha reducido el porcentaje de hombres trabajando a tiempo completo a un 92,25%, pero también el de las mujeres (75,85%), dando lugar a una brecha de género menor, un 21,62%.

¹⁰ A pesar de que en el análisis clásico los datos más recientes analizados hayan sido los del primer trimestre del año 2017, para este apartado los datos disponibles más recientes han sido los del año 2016.

Sin embargo, a pesar de que sean los hombres mayoría trabajando a tiempo completo, ha disminuido la cantidad de empleados a tiempo completo para ambos sexos y ha aumentado la cantidad de trabajadores trabajando a tiempo parcial, siendo esto un indicador de la mayor precariedad presente en el mercado laboral.

Tal y como señala De la Rica (2010) en un estudio en el que analizó la segregación laboral en España, el coste social que se asocia a este hecho es doble: por un lado, puede haber una pérdida de productividad debido a una asignación ineficiente del capital humano y, por otro, y como consecuencia de lo anterior, puede darse una pérdida de bienestar en las empleadas por el hecho de trabajar involuntariamente menos número de horas, además de recibir una menor retribución en las jornadas a tiempo parcial. (De la Rica, 2010)

Hay gente que se posiciona a favor del trabajo a tiempo parcial, ya que para ellos significa repartir el empleo, pero, normalmente esto conlleva condiciones laborales menos dignas que las que ofrece el trabajo a tiempo completo. Para los/as recién graduados/as el trabajo a tiempo parcial puede ser interesante para entrar en el mundo laboral, pero resulta conveniente que luego pasen a contar con un contrato a tiempo completo (Larrañaga y Martínez, 2017).

En este apartado también resulta interesante comparar la situación de España en comparación con la media de la Unión Europea. Como podemos en la siguiente tabla, tanto en el año 2006 como en el año 2016 la tasa de trabajo a tiempo parcial es menor en España que en la media de los países que forman parte de la Unión Europea.

Tabla 3. Tasas de ocupados a tiempo parcial desagregados por sexos en la UE (2006 y 2016)

	UE-28		España	
	2006	2016	2006	2016
Mujeres	30,5	31,9	22,4	24,1
Hombres	6,9	8,9	4,2	7,6

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

Después de ver estos datos, me hago las siguientes preguntas: ¿por qué esta diferencia en el número de horas trabajadas?, ¿son las mujeres las que eligen trabajar a tiempo parcial?

Para responder a estas cuestiones, resulta útil analizar la siguiente tabla, en la que se reflejan las razones para trabajar a tiempo parcial, tanto para los hombres, como para las mujeres. Los años que se muestran son el 2009 y el 2015, debido a que son los únicos datos disponibles en el INE, pero, bajo mi punto de vista, a día de hoy estas razones no habrán variado mucho.

Tabla 4. Razones de para trabajar las mujeres a tiempo parcial en España, en porcentajes (de 15 y más años)

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	2009	2009	2015	2015
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	43,4	47	60,1	71,9
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,5	1,6	12,7	0,9
Otras obligaciones familiares o personales	12,1	2,2	5,9	0,9
Seguir cursos de enseñanza o formación	7,3	20,4	4,6	8,8
Enfermedad o incapacidad propia	1	3,5	0,9	0,5
Otras razones	19,7	25,3	15,7	17

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Por lo general, para las mujeres son tres los motivos principales para elegir este tipo de jornada de trabajo: la primera razón es la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa; es decir, su trabajo es involuntario. Para ambos sexos, el motivo principal para trabajar a tiempo parcial es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, suponiendo en el año 2015 para los hombres un 71,90%, y un 60,1% para las mujeres. Además, el aumento de esta razón en el periodo 2009-2015 ha sido considerable, de 16,7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, y de 24,9 puntos en el caso de los hombres, aumento que probablemente esté relacionado con la crisis económica y el consecuente deterioro del mercado laboral. En segundo lugar, están las otras razones, siendo un 15,7% para las mujeres, y en tercer lugar, el cuidado de niño, adultos o enfermos (12,7%).

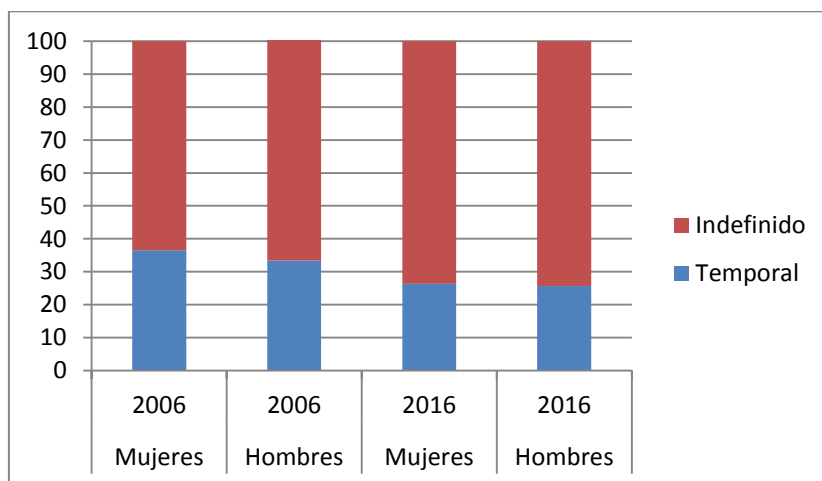
En el caso de los hombres, los tres principales motivos son, al igual que para las mujeres, la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, seguido por otras razones. Pero, el tercer lugar lo ocupa el seguimiento de cursos de enseñanza o formación, con un 8,8%.

El aspecto más negativo que se puede concluir de la tabla 4 es que, el motivo principal para ambos sexos de trabajar a tiempo parcial es la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo a tiempo completo, y este obstáculo ha aumentado en el periodo seleccionado, lo que es un reflejo de la situación actual bastante negativo.

Tipos de contratos laborales

En el mercado de trabajo español existen diversas modalidades de contratación que se recogen en cuatro bloques, como son los contratos indefinidos, los contratos temporales, los contratos para la formación y el aprendizaje, y los contratos en prácticas. Para acotar mi análisis, en esta sección voy a estudiar los contratos indefinidos y los contratos temporales, ya que son los contratos de los que he encontrado información, y que, al mismo tiempo, son la modalidad de contratos en los que mayores niveles de desigualdades se dan. Al igual que los contratos a jornada parcial son signo de precariedad, la modalidad de contrato temporal también es precaria, sobre todo por la inestabilidad que lo caracteriza.

Gráfico 8. Porcentaje de asalariados por sexo y tipo de contrato laboral en España



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Como se refleja en el gráfico 8, la modalidad del contrato indefinido es predominante en el mercado español con diferencia tanto para las mujeres como para los hombres, además de haber aumentado este tipo de contrato laboral en un 9% para los hombres y

en un 16% para las mujeres¹¹. Es decir, en las mujeres ha aumentado en mayor proporción, por lo que la brecha de género en los contratos temporales se ha visto disminuida.

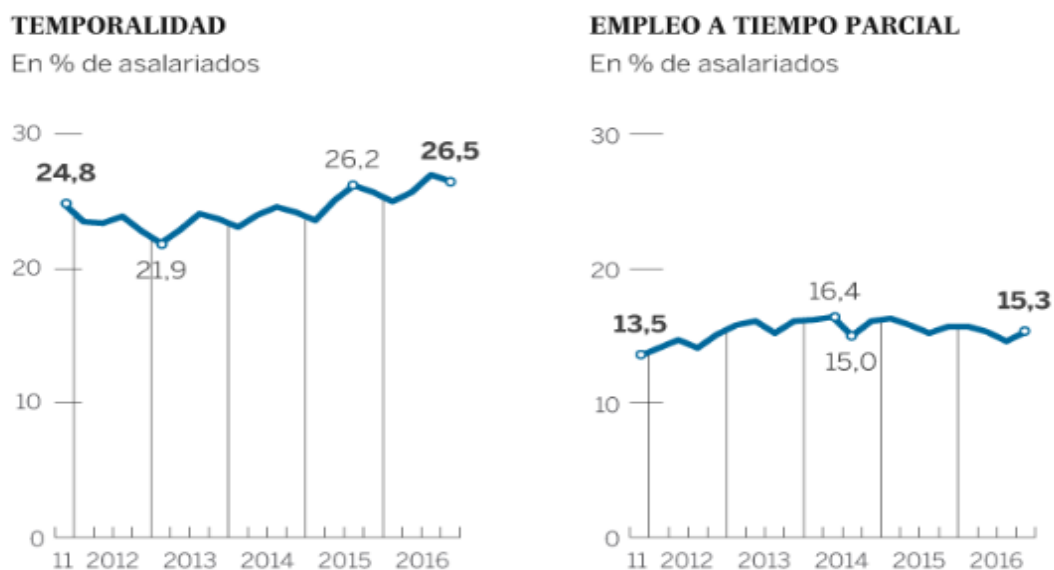
Son las mujeres las que presentan una mayor proporción en los contratos temporales, pero, a pesar de ello, la brecha de género en esta modalidad está disminuyendo, pasando de ser de 3,12 puntos porcentuales en el año 2006, a ser de 0,65 puntos en el año 2016¹².

Probablemente, el hecho de que haya disminuido la temporalidad en el período más duro de la crisis se deba a que buena parte de los y las trabajadoras temporales se hayan ido al paro, ya que la precariedad ha aumentado a partir de la aprobación de la Reforma Laboral. Esta reforma se aprobó el día 10 de febrero del 2012, y conforme a los últimos datos publicados en el INE a finales de año 2016, cinco años más tarde, hay menos paro y más empleo, pero de una peor calidad. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el 26,5% de la población española no tiene contrato fijo a finales del 2016 y, es el segundo país de la Unión Europea, solo por detrás de Polonia, con mayor tasa de temporalidad (El País, 09/02/2017).

¹¹ El porcentaje de asalariados bajo la modalidad de contrato indefinido en el año 2006 fue del 68,05% y del 74,27% en el año 2016, mientras que para las mujeres fue del 63,42% en el año 2006 y del 73,62% en el año 2016.

¹² El porcentaje de asalariados bajo la modalidad de contrato temporal en el año 2006 fue del 33,45% y del 25,72% en el año 2016, mientras que para las mujeres fue del 36,57% en el año 2006 y del 26,37% en el año 2016.

Gráfico 9. Evolución del porcentaje de asalariados con contratos temporales y asalariados a tiempo parcial en España (2011-2016)



Fuente: El País, 09/02/2017

Es indudable que tras la Reforma Laboral de 2013 la precarización ha aumentado ya que, como podemos concluir de los gráficos, el porcentaje de asalariados temporales ha aumentado en 4,6 puntos de finales del año 2012 al 2016, y el porcentaje de asalariados a tiempo parcial también ha aumentado, mientras que, en este mismo periodo la tasa de paro ha disminuido en 7,27 puntos porcentuales. Sin embargo, no solo se trata de disminuir la tasa de paro, sino de crear empleo de calidad.

¹³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Gráfico 10. Evolución de la tasa de paro en España (2011-2016)



Fuente: El País, 09/02/2017

Esta mayor precariedad ha traído consigo el fenómeno de los “trabajadores pobres”, fenómeno más conocido en Estados Unidos. Es decir, a pesar de que los desempleados siempre han tenido riesgo de sufrir exclusión y pobreza, tras la última crisis también ha aumentado el riesgo de sufrir pobreza en personas con empleo (Larrañaga M, 2017).

Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT), son criticables tanto los contratos temporales como los de jornada a tiempo parcial, ya que casi nunca representan una oportunidad de transición a un empleo más estable y mejor pagado. Además, la OIT sitúa a España entre los países con una mayor tasa de involuntariedad en temporalidad y parcialidad (Larrañaga M, 2017).

A nivel Europeo también, y como podemos observar en la siguiente tabla, el sexo predominante en los contratos temporales es femenino, pero, la brecha media de género de la UE se ha visto reducida en el periodo seleccionado, presentando una brecha casi inexistente de 0,9 puntos porcentuales en el año 2016.

Tabla 5. Porcentaje de mujeres y hombres con trabajo temporal, y brechas de género (2006 y 2016)

	(2006		y		2016)	
	2006	2016	2006	2016	Brecha género (mujeres-hombres)	
	Mujeres		Hombres		2006	2016
UE-28	15,1	14,7	13,9	13,8	1,2	0,9
Bélgica	10,8	10	6,9	8,3	3,9	1,7
Bulgaria	6,1	3,6	6,2	4,5	-0,1	-0,9
República Checa	9,4	11,6	6,8	8,1	2,6	3,5
Dinamarca	9,9	15,1	7,9	12	2	3,1
Alemania	14,3	13,2	14,8	13,2	-0,5	0
Estonia	2,1	3,5	3,2	3,9	-1,1	-0,4
Irlanda	6,9	8,5	5,1	8	1,8	0,5
Grecia	13,1	12,3	9,1	10,3	4	2
España	36,6	26,5	32	25,8	4,6	0,7
Francia	15,7	16,6	14	15,7	1,7	0,9
Croacia	12,6	22,4	13,1	21,9	-0,5	0,5
Italia	15,8	14,7	11,1	13,5	4,7	1,2
Chipre	19	21	7,9	11,8	11,1	9,2
Letonia	5,4	2,8	9	4,6	-3,6	-1,8
Lituania	2,5	1,7	6,7	2,2	-4,2	-0,5
Luxemburgo	6,6	9,1	5,7	8,9	0,9	0,2
Hungaria	6,1	10,2	7,5	9,4	-1,4	0,8
Malta	5,8	9,2	2,6	6,3	3,2	2,9
Países Bajos	17,9	22	15,2	19,3	2,7	2,7
Austria	8,9	9,1	9	8,9	-0,1	0,2
Polonia	25,9	27,6	28,4	27,3	-2,5	0,3
Portugal	21,6	22,1	19,3	22,5	2,3	-0,4
Rumanía	1,6	1	2	1,7	-0,4	-0,7
Eslovenia	19,1	18	15,2	15,9	3,9	2,1
Eslovaquia	5	10,2	4,9	9,7	0,1	0,5
Finlandia	20	18,2	12,6	12,9	7,4	5,3
Suecia	18,9	17,7	15	14,5	3,9	3,2
Reino Unido	6,4	6,5	5	5,4	1,4	1,1

Fuente: Eurostat. Elaboración propia

A diferencia de España, vemos que en 2016 hay seis países miembros – Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania, Portugal y Rumania-en los que el porcentaje de trabajadores con contrato temporal es mayor en los hombres. En Alemania, el porcentaje tanto de mujeres como de hombres trabajando con esta modalidad de contrato es exactamente el mismo, lo que puede llevarnos a pensar que es el país que mayor igualdad refleja respecto a las modalidades de contratación.

Estas diferencias que podemos observar entre los países miembros de la UE dejan ver que el funcionamiento y regulación del mercado laboral varía de unos países a otros.

3. Mujeres en puestos de poder económico

Uno de los subtítulos de las noticias publicadas en el país en el día de la mujer del año 2016 fue: “El renqueante ritmo de incorporación femenina a los puestos de responsabilidad puede retrasar hasta dentro de 40 años la paridad”. Esta frase la pronunció Aurora Sanz, Socia del departamento laboral en Grant Thornton. Y es que, a pesar de que España presenta un ratio superior al de la media mundial y la europea respecto a la cantidad de mujeres en puestos directivos, sólo el 26% de los puestos directivos de las grandes y medianas empresas españolas están ocupadas por mujeres (El País, 07/03/2016).

Cabe destacar que entre los años 2014 y 2016, las empresas españolas han aumentado un 12% la presencia femenina en los puestos directivos. Pero, a pesar de todo, en el año 2016 son un 33% las empresas que no cuentan con ninguna mujer en sus puestos de dirección (El País, 07/03/2016).

La segregación vertical existente en el mercado laboral puede analizarse de diversas formas, pero, en este apartado estudiaré, primeramente, el peso relativo que tienen las mujeres en los puestos de dirección de las grandes empresas, primero a nivel nacional, y posteriormente, a nivel europeo.

En los últimos años se ha reconocido que el hecho de contar con consejos de administración formados por ambos sexos da mejores resultados, por lo que han tenido lugar diversas recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) hacia las empresas para fomentar la incorporación de las mujeres en sus consejos (Martínez V, 2015).

Pero, más allá de la incorporación en los consejos de administración en España, el Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (conocido como Informe Conthe) de mayo de 2006, insistía también en la necesidad de incorporar mujeres a los más altos puestos de responsabilidad de las empresas (Martínez V, 2015). Por otro lado, con el objetivo de promover la incorporación de las mujeres en los órganos de decisión, la Comisión Europea presentó en el año 2010 la Estrategia Europea para la Igualdad de las Mujeres 2010-2015. Así, la Comisión Europea recomendó a las empresas que cotizan en Europa que incorporen

mujeres en sus puestos directivos hasta que lleguen a ocupar un 30%, y un 40% en el 2020 (Martínez V, 2015).

Sin embargo, estas son meras recomendaciones, no son leyes de carácter obligatorio, y es por este motivo que las empresas tienen la libertad de cumplir estos consejos o, por lo contrario, seguir con una menor representación femenina en sus puestos consejeros. Por lo tanto, el objetivo del siguiente análisis es ver si las empresas del Ibex-35 están cerca de cumplir las recomendaciones de la CNMV o, si, por el contrario, se encuentran lejos de tales propósitos.

3. 1. Análisis en base a datos

3.1.1 Empresas del Ibex - 35

Tanto en la siguiente tabla como en el gráfico XII, he recopilado datos sobre el número de mujeres en puestos de consejería en las empresas del IBEX-35, siendo los datos más actualizados que he conseguido los referidos a febrero del 2017.

Tabla 6. Evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Consejeras	26	30	44	50	53	61	66	76	78	80	91	92
Total consejeros	505	502	507	490	502	505	490	477	470	462	459	459
% Mujeres	5,15	5,98	8,68	10,20	10,56	12,08	13,47	15,93	16,60	17,32	19,83	20,04

Fuente: elaboración propia con datos de la CNMV y página web de las empresas del IBEX35

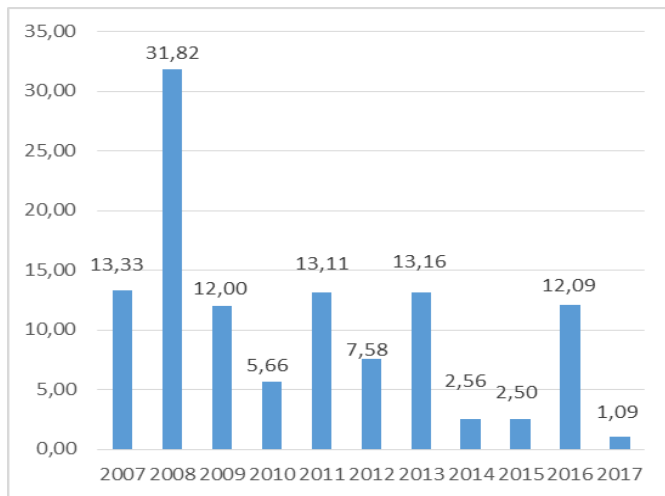
Vemos que el año 2016 cerró con un total de 91 consejeras para las 35 empresas que integran el IBEX35, lo que suponía un 19,83% de los 459 consejeros, es decir, un incremento del 12,09% con respecto a diciembre de 2015. Desde 2006 el incremento ha

sido significativo, pasando a ser el peso de las mujeres en los CA de 5,10% al 20,04% en febrero de 2017 (tabla 6).

Por otro lado, y como se puede observar en la Tabla 6, el aumento en la incorporación de las mujeres se da al mismo tiempo que la reducción en cuanto al tamaño de los Consejos, ya que mientras que en 2006 había 505 puestos de consejero, 2017 arranca con 453. Es decir, siguiendo las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno comentado con anterioridad, en ese periodo se han reducido los puestos en un 10,3%. Por lo que, a modo de resumen, sí podemos afirmar que del año 2006 al 2017 el aumento de la incorporación de las mujeres en estos puestos ha crecido notoriamente; de hecho, el peso relativo de las consejeras prácticamente se ha duplicado en siete años, al pasar del 10,56% que representaban en 2010 hasta el 20,04% que suponían en febrero de 2017.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el número de mujeres que se incorporan a los consejos de administración va creciendo con el paso de los años, pero es cierto que este año se ha iniciado con el porcentaje más bajo de crecimiento de los últimos años, siendo tan solo de un 1.09%. Cabe destacar que en 2016 se produjo un hito: por primera vez en la historia de España, todos los Consejos del IBEX-35 tenían al menos una mujer entre sus integrantes (en marzo, Técnicas Reunidas dejaba de ser la única sin presencia femenina al nombrar a Petra Mateos), y esta mejoría se ve interrumpida en el año 2017, que tan solo hay una consejera más que el año pasado. (Atrevia y IESE, 2017). Sin embargo, que el crecimiento del último año haya sido tan pequeño puede resultar un poco engañoso, ya que cuanto más alto sea el porcentaje de mujeres ocupando los puestos de dirección más difícil será que se produzcan incrementos significativos.

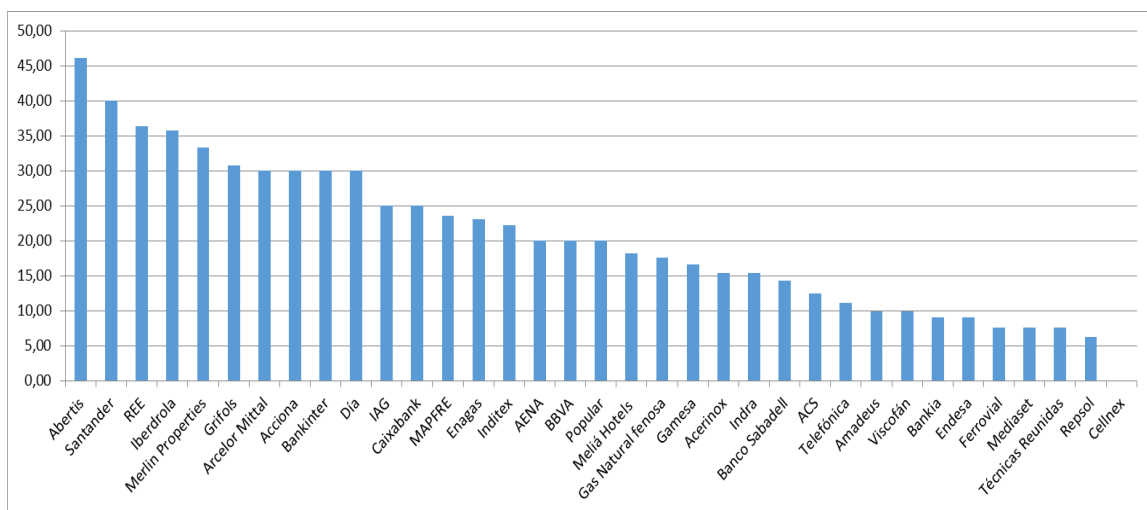
Gráfico 11. Ritmo de crecimiento anual del porcentaje del número de consejeras (2007-2017)



Fuente. Atrevia y IESE, 2015. Elaboración propia

Para entender esta ralentización, hay que tener también en cuenta el cambio de empresas que forman parte del IBEX-35 ya que FCC, OHL y Sacyr, que sumaban 9 mujeres entre las tres en el año 2016, dejan de formar parte de las empresas integrantes del IBEX-35, mientras que Viscofan, Meliá y Cellnex entran en este grupo aportando solamente tres consejeras (2 en Meliá, 1 en Viscofan y 0 en Cellnex) (ATREVIA Y IESE, 2016).

Gráfico 12. Porcentaje de mujeres consejeras en las empresas del IBEX-35 en 2017



Fuente. Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico 12, Abertis y Santander son las compañías del índice selectivo bursátil que cuentan con un mayor número de consejeras en su principal órgano rector, representando estas un 46,15% y un 40% del total del consejo de administración, con un total de 6 consejeras cada una. Sin embargo, la media de mujeres en los Consejos de las compañías del IBEX-35 es de 2'63%, lo que significa un leve ascenso en comparación con el 2,6% registrado en marzo de 2016 (ATREVIA Y IESE, 2015).

Como podemos ver en el gráfico, Cellnex es la única empresa del IBEX-35 que no cuenta con ninguna mujer en su consejo de Administración y hay ocho empresas que cuentan nada más que con una mujer¹⁴, dato ligeramente positivo comparando con el año anterior, ya que había 9 empresas que contaban solamente con una mujer.

Tipología de consejeras en las empresas del IBEX- 35

Además de analizar el número de mujeres que consiguen llegar a ocupar los puestos de consejeras de administración, es importante también analizar especialmente la tipología de estos, y es especialmente aquí donde se pone de manifiesto el “Techo de Cristal”.

En lo que se refiere al tipo de cargo a los que las mujeres han ido optando, hay tres tipos de consejería: por un lado, están las consejeras independientes, que son las que defienden los intereses de los accionistas, sobre todo los de aquellos accionistas que no tienen representación en el consejo o son pequeños accionistas. Otra modalidad es la de las consejeras dominicales, las titulares de las acciones que pueden influir en el control de la sociedad tanto por cuenta propia como por acuerdos con otros. Por último, están las consejeras ejecutivas, las que tienen la función de directoras en la sociedad o en el grupo de sociedades (elEconomista, diccionario económico).

En lo que se refiere al tipo de cargo a los que las mujeres han ido optando, la mayoría de ellas son las llamadas consejeras independientes, el 78,26% de entre todas las consejeras, habiéndose aumentado el número de consejeras independientes ya que el año pasado el porcentaje fue del 68,13 (Atrevia y IESE, 2016).

¹⁴ Amadeus, Bankia, Endesa ,Ferrovial, Mediaset, Repsol, Técnicas Reunidas y la debutante Viscofan.

Son Santander e Iberdrola las empresas que más mujeres tienen ocupando este puesto. De hecho, cabe señalar que de las cinco consejeras con las que cuenta Iberdrola, las cinco son independientes.

Por otro lado, del total de las 92 consejeras, son 12 las mujeres que ocupan el puesto de Consejeras Dominicales, es decir, un 13,04%. De todas las empresas que forman parte del Ibex-35, son 9 las que cuentan con este tipo de consejeras, siendo AENA la empresa que más tiene (3 consejeras).

Por último, las únicas consejeras ejecutivas entre todas las empresas que forman el índice bursátil son Ana Patricia Botín (Banco Santander), M^a Dolores Dancausa (Bankinter) y Vanisha Mittal (ArcelorMittal), representando tan solo el 3,26% del total. Por lo tanto, podemos concluir que la presencia de las mujeres en los puestos ejecutivos es muy escasa.

Por lo tanto, a pesar del notorio crecimiento del número de mujeres que ocupan puestos del Consejo de Administración, esta mejoría es más cuantitativa que cualitativa, ya que la mayoría de ellas son independientes o, si no, dominicales. Por lo que, a día de hoy, la presencia de las mujeres en puestos directivos con más poder sigue siendo baja, ya que a nivel ejecutivo apenas hay representación de mujeres.

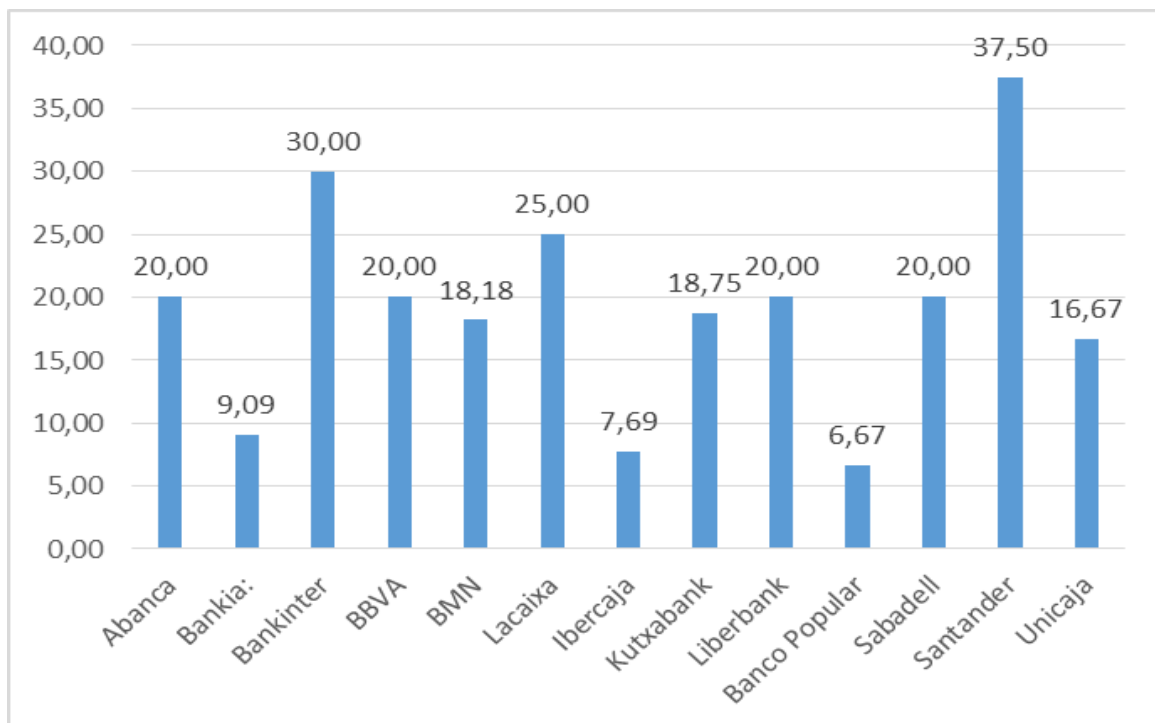
De hecho, hay una mayor proporción de mujeres consejeras en las empresas familiares, en las cooperativas, en empresas en las que los accionistas mayoritarios tienen mayor control a la hora de nombrar a los miembros del consejo, y en las no cotizadas (mayor tamaño) (Mateos De Cabo, Gimeno y Escot, 2010).

A pesar de que la evolución de los datos en los últimos años es positiva, siguen estando lejos de las recomendaciones que se establecieron desde las instituciones públicas. La CNMV aconseja que las mujeres ocupen al menos un 30% de los puestos en los consejos de administración, y actualmente 11 empresas lo cumplen, un 31,43%. Por otro lado, la Comisión Europea estableció en 2012 la recomendación de que al menos el 40% de los puestos no ejecutivos estén ocupados por mujeres en 2020, y son tan solo 4 empresas (Red Eléctrica, Grifols, Abertis y Santander) las que cumplen con esta propuesta, lo que deja al descubierto que estamos muy lejos de conseguir que la mayoría de las empresas del IBEX-35 cumpla con las recomendaciones de la Unión Europea, ya que a día de hoy solo el 11,43% de las compañías lo cumple.

3. 1.2 Principales bancos españoles

El siguiente gráfico ha sido elaborado consultando los informes anuales de los gobiernos corporativos de cada uno de los bancos en sus respectivas páginas oficiales, y, a pesar de que pueda resultar extraño que aparezca el Banco Popular por su reciente venta en el año 2017, lo he seguido considerando ya que son las cifras publicadas hasta la fecha de la venta, y sigue siendo de igual importancia para lo que se quiere analizar en este apartado.

Gráfico 13. Proporción de mujeres en los principales Bancos españoles (%)



Fuente: Página Web de cada banco. Elaboración propia.

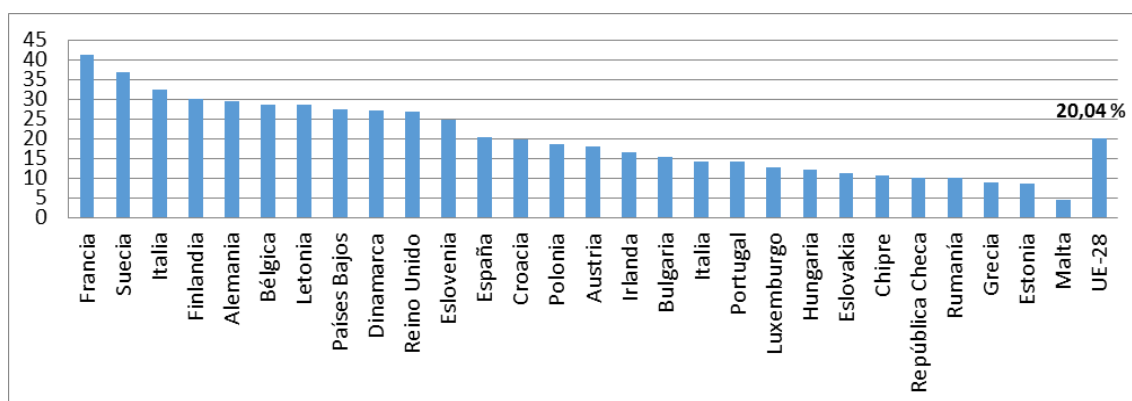
Como se puede observar en el gráfico 13, la desigualdad de género es notable también en este sector. El banco que cuenta con el mayor número de mujeres en sus puestos de dirección es el Banco Santander con un 37,50%, seguido por Bankinter con el 30%. Pero cabe destacar que bancos como Ibercaja y, lo que ha sido hasta ahora el Banco popular cuentan con tan solo el 7,69% y el 6,67% de mujeres en sus cargos directivos. Por lo que, en el sector bancario también el margen de mejora es grande.

Situación de las mujeres en los puestos directivos en la UE

Como explica el informe “Report on equality between women and men in the EU” publicado en el año 2017 por la Comisión Europea, una igualdad en la participación de mujeres y hombres en los puestos de decisión beneficiaría al crecimiento económico y a la competitividad de la Unión Europea. Sin embargo, a pesar de haber progresado en este aspecto, los hombres siguen siendo mayoría en los consejos de poder en la Unión Europea.

En el siguiente gráfico, he recopilado datos de los porcentajes de mujeres del total de los miembros de los consejos de administración de cada país miembro de la UE en Octubre del 2016, ordenándolos de mayor a menor.

Gráfico 14. Porcentaje de mujeres del total de los miembros del consejo de administración en empresas registradas como las más grandes en cada país



Fuente: Elaboración propia. Basado en datos de la Comisión Europea.

Como podemos observar en la última columna del gráfico 14, en las empresas registradas como las más grandes de los países miembros de la UE, las mujeres de media representan el 20,04% de los miembros del consejo. De hecho, solo son cuatro los países (Francia, Suecia, Italia y Finlandia) que entre sus grandes empresas cuentan con más del 30% de mujeres en sus consejos de administración.

Por otro lado, se observa que en la mayoría de los Estados Miembros, hay tan solo una mujer por cada cuatro hombres entre los miembros del consejo, y en Estonia, Grecia y Malta, una por cada nueve hombres. Como consecuencia de esta escasez de mujeres

entre los miembros de los consejos, las perspectivas de las mujeres de liderar una empresa se ven limitadas (Comisión Europea, 2017).

Pero, como ocurría en el caso de las empresas pertenecientes al Ibex-35, además del análisis cuantitativo, el análisis cualitativo también deja ver la diferencia de género ya que, en Octubre del 2016, tan sólo el 7,7% de los presidentes del consejo de estas empresas de la UE eran mujeres, y seis países (República Checa, Dinamarca, Estonia, Luxemburgo, Malta y Portugal) ni siquiera contaban con ninguna mujer presidenta del consejo en sus empresas. Además, en un nivel ejecutivo más alto, las mujeres todavía tienen una menor representación, siendo tan sólo un 5,7% entre los primeros ejecutivos de las compañías (Comisión Europea, 2017).

Esta desigualdad en la representación de los puestos directivos de las empresas ocurre, en gran parte, por la falta de sanciones a las empresas que no cumplen con los mínimos y por la falta de leyes que lo regulen, ya que contamos solamente con recomendaciones.

En palabras de Celeste López, redactora jefa de La Vanguardia en la delegación de Madrid y especializada en temas sociales, estas leyes fueron defendidas por aquellos que” creían que lo mejor era apostar por el buen hacer de los empresarios y permitirles que fueran ellos los que impusieran el ritmo de incorporación de las mujeres en los sillones de mando. Lo contrario, dijeron, era ir en contra de la libertad de la empresa e, incluso, contra la propia mujer, que llegaría a los mandos por imposición legal y no tanto por su valía profesional” (La Vanguardia, 03/04/2017).

3.2. Techo de Cristal: razones para su existencia

Cuando hablamos de las dificultades que sufren las mujeres a lo largo de su vida profesional, resulta necesario hablar de un concepto que se creó en el año 1986, y es el famoso “Techo de Cristal”. Este término fue definido por primera vez en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado por Hymowitz y Schellhardt en el Wall Street Journal. Esta metáfora hace referencia a las barreras invisibles y obstáculos que se encuentran las mujeres a lo largo de su vida profesional que les dificulta progresar verticalmente y ocupar puestos de mayor cualificación. Es decir, lo que representa esta metáfora es el trato diferenciado que se da en el mundo laboral tanto por el género como

por la raza de los empleados que no es explicado por ninguna otra característica laboral relevante del empleado (Martínez, Guilló, Santero, Castro,2011).

Resulta necesario destacar la “invisibilidad” de este techo, ya que a pesar de y a diferencia del pasado, seamos todos iguales ante la ley, son muchas las mujeres que se encuentran con obstáculos y dificultades en su desarrollo profesional dentro de las empresas, sin muchas veces saber el porqué. (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002).

Y es que, hay muchos estudios que revelan la diferencia clara entre la trayectoria laboral de los hombres y de las mujeres, siendo los primeros los que han vivido una carrera profesional de forma ascendente y lineal, y siendo las mujeres las que, por todos los obstáculos y barreras que dificultan su vida profesional, han llevado una trayectoria laboral que podría identificarse con forma de U (Martínez, Guilló, Santero, Castro).

A pesar de lo acertada que ha podido resultar esta metáfora para plasmar la realidad de las barreras con las que se encuentra la mujer a lo largo de su carrera profesional, estas barreras no han impedido de manera total el ascenso de la mujer a los puestos directivos, ya que se han conseguido romper, y lo que hacen estas barreras no es impedir su paso, sino dificultarlo. Es por eso que hay actualmente una metáfora más adecuada y específica que es la de “Laberinto de Cristal”. Es decir, a diferencia de los hombres que siguen una trayectoria más lineal, las mujeres pueden llegar a ocupar un puesto de liderazgo, aunque tengan que atravesar un laberinto lleno de obstáculos, y es por eso que a su trayectoria se le da la forma de U que he comentado con anterioridad (Rámos A, 2010).

A día de hoy, todavía no se conocen con exactitud las causas de la existencia del techo de cristal, pero hay muchas posibles razones que llevan a las mujeres a sufrir esas dificultades en su vida profesional. Existen diversas formas de agrupar estas razones, pero lo haré de la forma en la que las presentó Virginia Martínez en el año 2015 en su tesis doctoral, clasificándolas en tres grupos: barreras internas, externas y mixtas.

Barreras internas:

Las barreras internas son conocidas como barreras culturales, ya que son diversos obstáculos que no ceden para adaptarse al cambio. Es decir, se consideran casi “míticas”

por lo tradicionales que son, y no porque presenten argumentos para ello (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Desde antaño, los puestos de liderazgo se han asociado con los hombres, debido a que, tradicionalmente, eran los hombres los que contaban con las características atribuidas a los puestos de dirección, como pueden ser la competitividad, el control o el carácter autoritario. A las mujeres, por el contrario, nunca se les ha atribuido ese carácter tan competitivo y son ellas las que tienden a preocuparse más por los demás, lo que favorece el techo de cristal al no ser consideradas válidas para los puestos de liderazgo (Martínez V, 2015).

Pero, en ocasiones son las propias mujeres las que anticipan las dificultades con las que se van a encontrar en un futuro, y eso mismo es lo que les impide seguir adelante desarrollándose profesionalmente. Es decir, por “elección personal”, deciden no seguir promocionándose porque piensan que no cuentan con las capacidades o habilidades suficientes para ocupar dichos puestos (Martínez V, 2015).

Relacionado con las decisiones personales tomadas por las mujeres, la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar también lleva a las propias mujeres a decidir por no optar a puestos que requieren una mayor responsabilidad. Y es que, hay una creencia y percepción tradicional de que el mayor compromiso de la mujer son las labores del hogar y el cuidado de la familia, y es por ello que muchas mujeres se encuentran con un dilema denominado “conflicto de rol”, es decir, que no saben qué es lo prioritario para ellas, si el cuidado de la familia o su vida profesional. Pero, a pesar de que no fuera una decisión personalmente tomada, existe el estereotipo de que las mujeres tiene menos capacidad de movilidad por la sujeción familiar, favoreciendo de esta manera la existencia del techo de cristal (Martínez V, 2015).

Por otro lado, otra posible explicación para esa menor representación femenina podría ser una menor preparación de las mujeres (Molero, F, 2009). Sin embargo, resulta complejo comprender por qué no promocionan las mujeres a los puestos de liderazgo, ya que en los estudios universitarios son ellas mayoría, y el nivel de formación, conocimiento y experiencia está directamente relacionado con una mayor promoción (Martínez V, 2015).

Por lo tanto, más allá de que el número de matriculadas en las universidades españolas sea mayor, resulta necesario analizar la diferente orientación de ambos sexos a la hora de elegir el tipo de estudios que quieren cursar. Hay varios estudios que analizan el porqué de esta elección diferenciada, pero los estereotipos están presentes en la mayoría de ellos.

Y es a las mujeres a las que siempre se les ha atribuido la labor del cuidado a los demás y a los hombres los trabajos relacionados con el poder, la ciencia, la competitividad, etc. (Martínez, Guilló, Santero, Castro).

En la siguiente tabla están recopilados el número de estudiantes matriculados por ramas en todas las universidades (tanto privadas, como públicas) españolas en el curso 2015/2016.

Tabla 7. Número de estudiantes matriculados (en miles) en las universidades españolas en el curso 2015-2016, segregado en ramas

	Mujeres		Hombres		Total
	nº matriculadas (2015-2016)	%	nºmatriculados (2015-2016)	%	nº total de matriculados
Ciencias Sociales y Jurídicas	357.627,00	59,74	240.969,00	40,26	598.596,00
Ingeniería y Arquitectura	57.458,00	24,72	174.991,00	75,28	232.449,00
Artes y Humanidades	78.674,00	61,15	49.974,00	38,85	128.648,00
Ciencias de la salud	164.695,00	69,40	72.633,00	30,60	237.328,00
Ciencias	40.172,00	51,07	38.495,00	48,93	78.667,00
Total Ramas	698.626,00	54,76	577.062,00	45,24	1.275.688,00

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Si nos fijamos en el número total de matriculados en las diferentes universidades de España, vemos que más de la mitad de los estudiantes (el 54,76%) son mujeres. Lo que sí es cierto es que estas se decantan por estudios sociales (59,74%) y relacionados con las ciencias de la salud (69,40%) y las humanidades (61,15%). Por el contrario, los hombres eligen más carreras del ámbito técnico. Por lo tanto, teniendo en cuenta que son las carreras técnicas las que se asocian con los puestos de mayor responsabilidad,

está claro que la diferente orientación de los hombres y mujeres a la hora de elegir su carrera universitaria es una barrera que impide a las mujeres ascender a los puestos de dirección (Martínez V, 2015).

Relacionado con la formación de carácter más humanitaria elegida entre las mujeres, y a pesar de que a lo largo del siglo XX haya habido cambios respecto al estereotipo femenino con la incorporación de las mujeres al mercado laboral y a la educación, todavía se sigue asociando a las mujeres con las labores domésticas. En el lado contrario de la moneda se encuentra la producción, campo que ha estado ocupado por los hombres, dando paso a la “reproducción homosocial”, término acuñado por Kanter en el año 1977 para hacer referencia a que, al ser los hombres desde antaño los que están en los puestos de liderazgo, ellos son los que eligen a sus sucesores, y elegirán a aquellos que tengan características similares a ellos, es decir, a hombres, facilitando así la existencia del techo de cristal (Molero, 2009).

Barreras externas:

Estas barreras, a diferencia de las internas, están más relacionadas con actos discriminatorios, puesto que son las variables sociodemográficas y del entorno las que establecen esas diferencias de género a la hora de ocupar puestos de liderazgo, basándose en aspectos relacionados con los estereotipos (Moncayo y Zuluaga, 2015)..

Como define la ONU, “estereotipar es asignar arbitrariamente ciertos hábitos, destrezas y expectativas a los diferentes grupos humanos sobre la base única de pertenencia a un grupo, sin tener en cuenta los atributos individuales y dando por sentado que lo que se atribuye al grupo es cierto” (UNESCO página oficial)

Además, cabe destacar el carácter prescriptivo que tienen los estereotipos, ordenando qué conductas y qué comportamientos son los correctos para una mujer o un hombre según su sexo. Y es por este motivo por el que, en muchas ocasiones, las mujeres pueden llegar a ser devaluadas por no haber cumplido con ese comportamiento considerado el adecuado para ellas (Molero 2009).

Hay un estereotipo que asocia una buena dirección con el hecho de ser hombre, y esto se refleja en frases tales como: “think manager- think male” de Schein, 2001 (piensa en

gestor, piensa en hombre), o “think crisis- think female” de Ryan y Haslam, 2007 (piensa en crisis, piensa en mujer) (Monfort, 2015).

Los estereotipos de género son una de las barreras más importantes que existen en contra de las mujeres, ya que está generalmente admitido que los hombres son más competentes en puestos de mayor responsabilidad que las mujeres y que, estos tienen una capacidad de influir en los demás mayor que la que tienen las mujeres. Es decir, las características asociadas a los puestos de liderazgo son tales como la competitividad, la agresividad, la capacidad de influir en los demás con un carácter autoritario, etc. Y las mujeres están asociadas a características “débiles”, como la emocionalidad, la preocupación por los demás, etc. Por lo que se entiende que no cumplen con los requisitos entendidos como necesarios en dichos puestos (Molero, 2009).

Catalyst, organización sin fines de lucro con sede en Estados Unidos que trabaja para promover a las mujeres en los negocios, hizo una encuesta en el año 2002 a 500 mujeres directivas de 20 países europeos preguntándoles cuáles eran los obstáculos que les impedían promocionarse. Como se puede observar en la siguiente tabla, los estereotipos anteriormente comentados y los prejuicios sobre cuáles son los roles y las habilidades de las mujeres son las principales causas de la falta de mujeres en puestos directivos.

Tabla 8. Las 5 principales barreras para el progreso de las mujeres en las Organizaciones según las mujeres encuestadas. Porcentaje de las encuestadas que está de acuerdo.

Estereotipos y percepciones acerca de los roles y habilidades de las mujeres	66%
Falta de mujeres o modelos de mujeres con éxito	64%
Falta de experiencia significativa en dirección general y funcional	63%
Compromiso con responsabilidades familiares o personales	62%
Falta de mentoring	61%

Fuente: Catalyst (2002, p.2)

Por otro lado, también influye el hecho de que, a lo largo de su carrera profesional, tanto las mujeres como los hombres tienen diferentes objetivos. Mientras que los hombres buscan la promoción y el desarrollo de su carrera, las mujeres se centran en mantener lo que han conseguido profesionalmente y en mejorar su formación. (Martínez, Guilló, Santero y Castro).

Otra barrera para ellas es que cuentan con un menor acceso a las redes sociales de la empresa, o las llamadas “redes trenzadas” en las que se mueve información relevante y se llegan a tomar decisiones importantes. Hacen referencia a estrategias sutiles, solapadas y, en muchos casos, inconscientes, que sustentan el apoyo de los hombres hacia otros hombres para que asciendan en la jerarquía del poder (Díez, Terrón y Anguita, 2006).

Por otro lado, al contar con pocas mujeres en estas redes, hay muy poca cantidad de mujeres que pueden hacer de mentoras para guiar a futuras mujeres a llegar a puestos de dirección, por lo que con esto se crea una barrera más para las mujeres (Molero, 2009).

Barreras mixtas:

Relacionado con las labores del hogar y el cuidado a terceros, nos encontramos con una de las características más femeninas como es la maternidad. Económicamente hablando, para la compañía la maternidad es un periodo en el cual la mujer no se encuentra disponible y no está trabajando, y una de las exigencias en los puestos de liderazgo es una mayor disponibilidad debido a la mayor cantidad de tiempo y movilidad geográfica (Molero, 2009).

Además, y como cabe esperar, a medida que se avanza en la escala de la organización, conforme más altos van siendo los cargos, menos mujeres hay, por lo que también, menos mujeres entre las que elegir para los siguientes puestos (Molero, 2009).

Recientemente, la consultora Price Waterhouse Coopers ha realizado el estudio “Ganando la batalla por el talento femenino”, en que se han entrevistado a ejecutivos de 70 países diferentes, representantes de 328 empresas, siendo 50 españolas, y en torno a 4800 profesionales en total (EFE Empresas, 2017).

Este estudio detectó que las razones para la existencia de dichas barreras son diferentes para los empleados que para las empresas. La mayoría de los encuestados opina que las principales barreras que dificultan a las mujeres a llegar a ocupar puestos de responsabilidad son los estereotipos de género, el coste de las bajas de maternidad y el carácter “poco agresivo” que les define. Sin embargo, las empresas justifican este hecho con la supuesta “falta de agresividad” de las mujeres y, en ocasiones, con el hecho de

que su sector no sea atractivo para ellas, no estando los estereotipos entre los argumentos de las empresas.

Además, muchos opinan que sus respectivas empresas no están haciendo lo suficiente para contar con más mujeres en su plantilla (así lo consideran el 30% de las mujeres y el 13% de los hombres). A nivel mundial, las mujeres de Suiza, Estados Unidos, Brasil, Irlanda Y Reino Unido son las que más descontentas están con el funcionamiento de las empresas de sus países.

3.3. Beneficios para la empresa de contar con una mayor igualdad

Desde los años 90, la literatura define el concepto de la diversidad como “el conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida”, habiendo incluido algunos autores factores como la edad, los valores, la apariencia física, el estatus económico, discapacidad física o mental, el nivel educativo, la ideología política y la personalidad en esta definición (Chinchilla y Cruz, 2011).

Y es que nos encontramos inmersos en un mercado cada vez más diverso debido a la globalización, la internacionalización de las empresas, la incorporación de las mujeres al mundo laboral, etc. Por lo que, cuanto más diversa sea la plantilla de cada compañía, y no sólo hablando de la cuestión de género, sino, como la propia definición anterior indica, también de raza, religión y cultura, mejor se adaptarán y responderán estas compañías a los cambios, con una mayor capacidad de reacción.

Una mayor igualdad en la empresa significa mayor número de personas y más diversas entre las que poder elegir, lo que concluye en una mejor selección de personal. Es decir, de esta forma las empresas pueden disponer de grupos de trabajo heterogéneos, con capacidades, habilidades y conocimientos diferentes que llevan a conseguir mejores resultados y a dar solución a problemas cambiantes y de incertidumbre, lo que puede considerarse una ventaja competitiva. Pero también ocurre lo mismo en el sentido inverso; es decir, de esta forma también el puesto se adapta mejor a las necesidades del trabajador, motivando así a la persona y mejorando su productividad (Emakunde, 2012).

Además, las mujeres son recursos humanos al igual que los hombres, con una formación y con un nivel de conocimiento al igual que ellos. Además, cuanto mayor nivel de

formación adquiere una persona, mayor es su productividad ya que, sin lugar a dudas, se emplean mayores niveles de conocimientos para resolver los problemas. Y como hemos analizado antes, en España, son las mujeres las que alcanzan un mayor nivel de formación debido a que son mayoría cursando estudios universitarios. Por lo tanto, contar con un mayor número de mujeres en los puestos directivos de las empresas beneficiaría a las empresas.

Por otro lado, si las mujeres vieran que tienen las mismas oportunidades de desarrollo que sus compañeros, su estado anímico mejoraría, viéndose mejorada así su motivación para esforzarse, y como consecuencia, aumentándose así su productividad. Además, si se consiguiera eliminar esa segregación vertical, las mujeres, tendrían el incentivo de esforzarse cada vez más para promocionarse en los puestos de liderazgo (Emakunde, 2012).

Por otro lado, en la compañía que cuente con una mayor igualdad, es lógico pensar que las empleadas adquirirían un mayor compromiso con su puesto de trabajo ya que, en caso de perderlo, dada la conocida desigualdad de género existente en el mercado laboral, estas saben que irían a parar a una situación peor (Emakunde, 2012).

Hay estudios que demuestran que la igualdad de oportunidades trae consigo mejores resultados para las empresas y es una forma de retener el talento dentro de las compañías, ya que de esta forma no solo se ofrece un incentivo monetario, sino que se crearía un clima laboral mejor que conlleva a una mejora en el trabajo en equipo.

Por otro lado, centrándonos a nivel económico, de esta forma también se reducirían los costes para la empresa, ya que permaneciendo el capital humano dentro de ella sin que haya cambios, se ahorraría los costes de contratación a nuevos empleados. Además de ello, manteniendo contenta a la plantilla se reducen las rotaciones y el absentismo, que reducen de manera significativa la productividad de la empresa en general, ya que el resto de los empleados tendrían que realizar las funciones de la persona ausente. (Emakunde, 2012).

Relacionado con los costes, es lógico pensar que los costes legales también se verían reducidos, ya que si los empleados discriminados deciden, en lugar de disminuir su nivel de productividad, abandonar la empresa y reclamar la discriminación sufrida, los costes en los que incurre la empresa son altos (Emakunde, 2012).

Aparte de la mejora en la producción tanto de forma individual como empresarial y en la reducción de costes, cabe destacar que la posición de la empresa y su reputación respecto a la competencia se vería mejorada, ya que con esta igualdad de oportunidades, llegaría a más clientes por el mero hecho de que los consumidores se verían más identificados con los trabajadores (Emakunde, 2012).

4. Índice de Igualdad de Género (IIG)

Mediante el estudio del Índice de Igualdad de Género he querido medir cómo de lejos/cerca se encuentran tanto la Unión Europea como sus Estados Miembros de conseguir la igualdad de género.

Al igual que otros índices compuestos existentes, este índice también se calcula ponderando diferentes variables, y es por ello que nos ofrece mucha información. Fue publicado oficialmente por primera vez por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la Comisión Europea en junio de 2013, y estudia varias dimensiones, tales como el empleo, el dinero, el conocimiento, el tiempo, el poder y la salud. Estas seis dimensiones se combinan para calcular el Índice de Igualdad de Género, pero, por otro lado, hay dos dimensiones llamadas “satélites” que también se tienen en cuenta en este índice compuesto, como son la violencia de género y la intersección de las desigualdades. Sin embargo, como se puede observar en el siguiente dibujo, me voy a centrar solamente en las dimensiones relacionadas con los diferentes apartados tratados en este trabajo, como son el poder, el conocimiento y el empleo, con sus respectivas subdimensiones como podemos ver en el siguiente cuadro. Para su estudio me he basado en la información proveniente de la página web del European Institute for Gender Equality (EIGE).

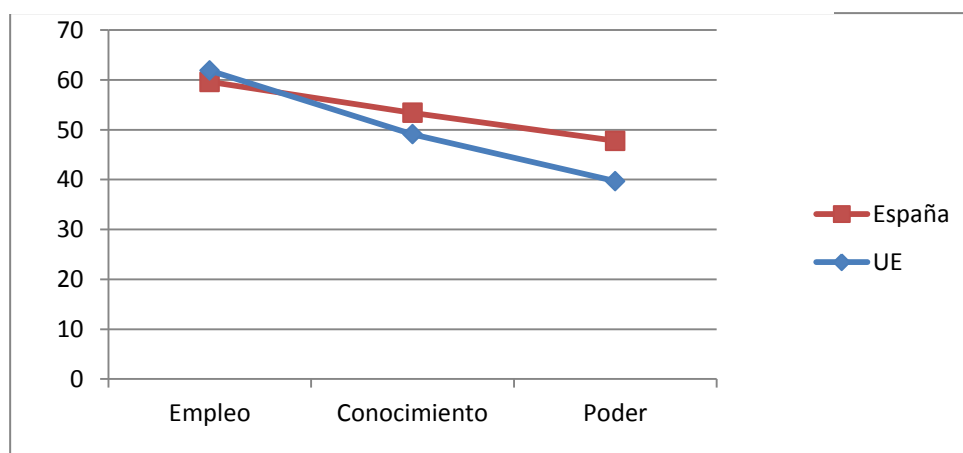
Tabla 9. Dimensiones, subdimensiones e indicadores para el cálculo del IIG

Dimensión	Subdimensión medida	Concepto e Indicador medido
Empleo	Participación	Empleo a tiempo Completo
		Tasa equivalente de empleo a tiempo completo (% de la población de 15+ años)
		Duración de la vida laboral
		Duración de la vida laboral (años)
	Segregación y calidad del trabajo	Segregación por sectores
		Empleo en educación, sanidad y actividades de servicios sociales (% de personas empleadas entre 15-64 años)
		Flexibilidad del horario laboral
		Personas empleadas sin un horario fijo de inicio y fin de la jornada laboral o con un horario laboral variable decidido por el empleador (% de personas empleadas entre 15-64 años)
		Seguridad y prevención de riesgos laborales
		Personas empleadas que opinan que su salud o seguridad no están en peligro a causa de su trabajo (% de personas empleadas de 15+ años)
Formación en el trabajo		
Personas empleadas que han recibido formación pagada o proporcionada por el empleador o por ellos mismos en el caso de autónomos (% de personas empleadas de 15+ años)		
Conocimiento	Nivel académico y segregación	Estudios universitarios
		Estudios universitarios acabados (% de la población entre 15-74)
		Segregación por sectores
	Estudiantes universitarios en los campos de educación, salud y bienestar, humanidades y arte-CINE 5-6 (%de personas con estudios universitarios)	
Formación continua	Formación continua	
Personas que participan en educación formal o no formal (% de la población entre 15-74.)		
Poder	Político	Representación ministerial
		Proporción de ministros y ministras (% de la población de 18+)
		Representación parlamentaria
		Proporción de parlamentarios Y parlamentarias (% de la población de 18+)
		Representación en asambleas regionales
	Proporción de integrantes de asambleas regionales (% de la población de 18+)	
	Económico	Integrantes de juntas directivas
		Proporción de integrantes de consejos en grandes empresas, consejos de supervisión o juntas directivas (% de la población de 18+)
Integrantes del banco central		
Proporción de integrantes en todos los organismos clave en la toma de decisiones en el banco central (% de la población de 18+)		

Fuente: Elaboración propia

Analizando cada una de estas tres dimensiones por separado, podemos observar en el siguiente gráfico, España presenta un mejor índice respecto a la UE en las dimensiones del conocimiento y del poder.

Gráfico 15. Dimensiones del IIG en España y la UE (%)



Fuente: Eustat. Elaboración propia

En la dimensión del empleo, no solo se analiza la situación de hombres y mujeres en la incorporación al mercado laboral, sino también a la hora de ascender y progresar en él, y para ello analiza la participación, la segregación y la calidad del trabajo (véase tabla 11). España presenta un subíndice de 59,6%, inferior al de la UE, ocupando el puesto 18 entre todos los países miembros. Cabe destacar que todos los estados miembros de la UE puntúan con un porcentaje del 50%, siendo Finlandia, Dinamarca y Suecia los que mayor igualdad presentan en esta dimensión.

En segundo lugar, se encuentra la dimensión del conocimiento, en la que se calculan las desigualdades que se dan en el acceso y nivel educativo, observando el nivel de segregación por sexos en las distintas áreas de la educación, fomentando la formación continua de los empleados. En este caso, hay un margen de mejora amplio en el conjunto de la UE, ya que la puntuación media es de 48,9 y también a nivel nacional, situándose España en el puesto 9, ligeramente por encima de la UE.

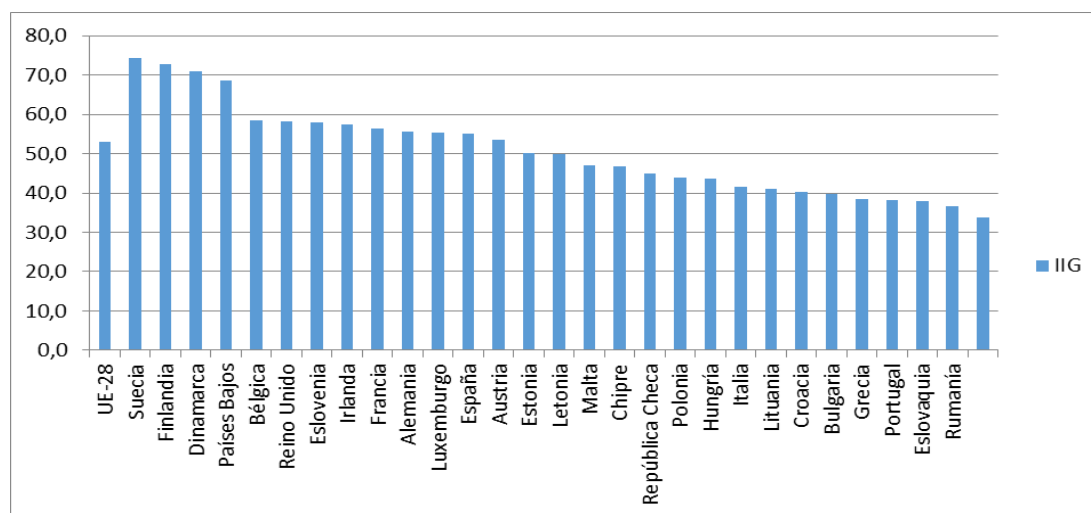
La UE presenta una puntuación baja en la dimensión de poder, dimensión que podríamos relacionar más con el Techo de Cristal, que analiza el poder político, social y económico, tan solo un 39,7%, situándose la mayoría de los estados miembros por debajo de este nivel. Por su parte, España ocupa el séptimo puesto, situándose en una posición mejor que el conjunto de la UE, 8,1 puntos porcentuales más¹⁵. Sin embargo,

¹⁵ La UE presentó una dimensión de empleo del 36,6% y España del 33,5%.

los últimos datos publicados para el cálculo del IIG son del 2012, y como he analizado anteriormente con el informe publicado por la Comisión Europea en Octubre de 2016, en España el 20,3% eran mujeres en los consejos de administración de las empresas participantes, y 20,04% en Europa. Por lo tanto, bajo mi punto de vista, a día de hoy esta subdimensión estaría más igualada, ya que el indicador de los Integrantes de las juntas directivas (medido en base a la proporción de integrantes de consejos en grandes empresas, consejos de supervisión o juntas directivas (% de la población de 18+)) se vería igualado.

Analizando ahora el IIG teniendo en cuenta todas las dimensiones, podemos ver en el siguiente gráfico que, en una escala que va del 0 (desigualdad absoluta entre ambos sexos) al 100 (igualdad total), el total de la Unión Europea presentó un IIG de 52,9% en el año 2012. Como dijo Clara Roig en un artículo publicado en La vanguardia: “Este avance es, además, muy lento, ya que entre el 2005 y el 2012, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) calcula que hemos avanzado tan solo 1,6 puntos porcentuales (La Vanguardia, 15/03/2017).

Gráfico 16. Índice de Igualdad de Género en Europa, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de Eustat, Estadísticas Estructurales

Poniendo nuestra atención en España, observamos que cuenta con un Índice de 0,7 puntos porcentuales más que la media de los 28 países integrantes de la Unión Europea y vemos en el gráfico también que 16 países presentan un IIG más bajo que el de España. Pero esto no significa que el nivel de desigualdad sea bajo, ya que nos

encontramos lejos de los países del norte (Finlandia y Dinamarca tienen un Índice mayor que el 70%), países que también presentaban menores brechas de género, como hemos visto anteriormente.

5. Conclusiones

A lo largo del trabajo hemos observado cómo las mujeres, a pesar de ser mayoría en las carreras universitarias, siguen representando menores tasas de actividad, de empleo, y mayores tasas de paro tanto en España, como en muchos países pertenecientes a la UE. Sin embargo, en el periodo seleccionado, hemos analizado que la tasa de actividad y de empleo de los hombres, al contrario que en el caso de las mujeres, presenta una tendencia descendente, debido, entre otras cuestiones, a los cambios habidos en la sociedad española, a la crisis económica, y a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, resulta necesario mencionar el efecto que ha tenido la crisis económica española en la sociedad, ya que las tasas de desempleo más elevadas se han dado para ambos sexos en el punto más álgido de la crisis, en los años 2012 y 2013. Además, es España, junto con Grecia, el país que mayor tasa de desempleo femenino presenta. Sin embargo, en el conjunto de la UE hemos visto que la crisis ha tenido un mayor impacto en el paro de los hombres.

A día de hoy, nos encontramos en una situación de precariedad en el mercado laboral y, a pesar de que sean los hombres mayoría trabajando a tiempo completo, ha disminuido la cantidad de empleados a tiempo completo para ambos sexos y ha aumentado la cantidad de trabajadores trabajando a tiempo parcial, siendo esto un indicador de la mayor precariedad presente en el mercado laboral. Además, tanto las mujeres como los hombres se ven obligados a trabajar a tiempo parcial, no eligen voluntariamente esta modalidad de trabajo. Este hecho esté posiblemente relacionado con la crisis económica y el consecuente deterioro del mercado laboral.

Además, tras la Reforma Laboral de 2012, esta precarización ha aumentado, ya que aunque la tasa de paro haya disminuido, el porcentaje de asalariados temporales ha aumentado desde finales del año 2012 al 2016, y el porcentaje de asalariados a tiempo parcial también ha aumentado. Este es un hecho preocupante, ya que la OIT sitúa a

España entre los países con una mayor tasa de involuntariedad en temporalidad y parcialidad, modalidades de trabajo en los que es muy complicado pasar a tener un empleo más estable y mejor pagado.

Como hemos podido ver, el mercado laboral español y europeo se caracterizan principalmente por su segregación vertical, siendo las mujeres las que tienen que afrontar diversos obstáculos para llegar a puestos de mayor responsabilidad. A pesar de que haya habido un notorio crecimiento del número de mujeres que ocupan puestos del Consejo de Administración, esta mejoría es más cuantitativa que cualitativa, ya que la mayoría de ellas son independientes o, en su defecto, dominicales. Como consecuencia de esta escasez de mujeres entre los miembros de los consejos, las perspectivas de las mujeres de liderar una empresa se ven limitadas. Sin embargo, a través del IIG hemos visto que España ocupa el séptimo puesto en la dimensión de poder, situándose en una posición mejor que el conjunto de la UE.

En lugar del Techo de Cristal, se ha empezado a extender la metáfora del “Laberinto de Cristal”, ya que sí es posible que las mujeres lleguen a ocupar puestos de mayor responsabilidad, pero después de llevar una trayectoria laboral llena de barreras. Los estereotipos de género son uno de los obstáculos más importantes que impiden a las mujeres a ascender a puestos de liderazgo. , las características asociadas a los puestos de liderazgo son tales como la competitividad, la agresividad, la capacidad de influir en los demás con un carácter autoritario, etc. Y las mujeres están asociadas a características “débiles”, como la emocionalidad, la preocupación por los demás, etc. Por lo que se entiende que no cumplen con los requisitos entendidos como necesarios en dichos puestos

Sin embargo, resulta lógico pensar estos estereotipos tendrían que ir cambiando o desapareciendo, ya que las empresas que cuentan con planes de igualdad y una plantilla más diversa, tienen una mayor productividad debido al entorno en el que nos encontramos, cada vez más diverso. Y es que nos encontramos inmersos en un mercado cada vez más diverso debido a la globalización, la internacionalización de las empresas, la incorporación de las mujeres al mundo laboral, etc. Por lo que, cuanto más diversa sea la plantilla de cada compañía en cuestión de género, de raza, religión y cultura, mejor se adaptarán y responderán estas compañías a los cambios, con una mayor capacidad de reacción.

Por lo tanto, hemos visto que las recomendaciones no son suficientes para que estas desigualdades desaparezcan, por lo que resulta de especial importancia que las administraciones públicas aprueben leyes de carácter obligatorio, para que de esta manera todos los empleados y empleadas cuenten con las mismas oportunidades en su carrera profesional.

6. Anexo

Tipología de Consejeras de las empresas del IBEX-35.

	Total	Mujeres	%	Independientes	Dominicales	Ejecutivas	Otras
Abertis	13	6	46,15	4	2	-	-
Santander	15	6	40,00	5	-	1	-
REE	11	4	36,36	4	-	-	-
Iberdrola	14	5	35,71	5	-	-	-
Merlin Properties	15	5	33,33	4	1	-	-
Grifols	13	4	30,77	4	-	-	-
Arcelor Mittal	10	3	30,00			1	
Acciona	10	3	30,00	2		-	1
Bankinter	10	3	30,00	2	-	1	-
Día	10	3	30,00	2	-	-	1
IAG	12	3	25,00	3	-	-	-
Caixabank	16	4	25,00	3	1	-	-
MAPFRE	17	4	23,53	4	-	-	-
Enagas	13	3	23,08	3	-	-	-
Inditex	9	2	22,22	1	1	-	-
AENA	15	3	20,00	-	3	-	-
BBVA	15	3	20,00	2	-	-	1
Popular	15	3	20,00	3	-	-	-
Meliá Hotels	11	2	18,18	1	1	-	-
Gas Natural fenosa	17	3	17,65	3	-	-	-
Gamesa	12	2	16,67				
Acerinox	13	2	15,38	2	-	-	-
Indra	13	2	15,38	2	-	-	-
Banco Sabadell	14	2	14,29	2	-	-	-
ACS	16	2	12,50	1	1	-	-
Telefónica	18	2	11,11	1	-	-	1
Amadeus	10	1	10,00	1	-	-	-
Viscofán	10	1	10,00	-	-	-	1
Bankia	11	1	9,09	1	-	-	-
Endesa	11	1	9,09	1	-	-	-
Ferrovial	13	1	7,69	-	1	-	-
Mediaset	13	1	7,69	1	-	-	-
Técnicas Reunidas	13	1	7,69	1	-	-	-
Repsol	16	1	6,25	1	-	-	-
Cellnex	9	0	0,00	-	-	-	-

Fuente: Páginas oficiales de cada empresa. Elaboración propia

*Los datos de esta tabla están actualizados con fecha de febrero del 2017

7. Bibliografía

ATREVIA; IESE (2016). Fomento de la incorporación de la mujer en los consejos: recomendación vs obligación.

ATREVIA; IESE (2016): Cuarto informe de las mujeres en los Consejos del IBEX-35.

ATREVIA; IESE (2017). Quinto informe de las mujeres en los Consejos del IBEX35.

Barberá, Ester., Ramos, Amparo., Sarrió, Maite. & Candela, Carlos. (2002). “Más allá del techo de cristal. Diversidad de género”. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, 40, 55-68. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf

Catalyst (2002). “Women in Leadership: a European Business Imperative”. Recuperado de http://www.catalyst.org/system/files/Women_in_Leadership_A_European_Business_Imperative.pdf

Chinchilla, M^a Nuria y Cruz, Hugo. (2011). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. Revista empresa y humanismo / vol xiv / nº 1 / 2011 / 47-79

Clemente, Yolanda. & Gómez, Manuel.V. (10 de febrero de 2017). Cinco años después, la reforma laboral en cifras. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2017/02/09/media/1486660148_231125.html

CNMV. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (2015). Recuperado de https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf

De La Rica, Sara. (2010): “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995 – 2006”, en Antonio Villar (Dir): *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA. Recuperado de https://w3.grupobbva.com/TLFU/dat/DE_2010_IVIE_mujeres_mercado_laboral.pdf

Díez, Enrique., Terrón, Eloína. & Anguita, Raquel. (2006). *La cultura del género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.

EFEEMPRESAS. Madrid (10/03/2017). Estudio PWC. “Los estereotipos, principal motivo de la falta de mujeres en puestos de responsabilidad”. Recuperado de <http://www.efeempresas.com/noticia/mujeres-puestos-responsabilidad-segun-un-estudio-internacional/>

Emakunde (2012): Igualdad en la productividad y competitividad empresarial.

Europa Press (01/03/2017). El número de mujeres en los consejos de empresas del Ibex crece un 1% en 2016, la menor subida en una década. *La Vanguardia*. <http://www.lavanguardia.com/vida/20170301/42428052067/economia--el-numero-de-mujeres-en-los-consejos-de-empresas-del-ibex-crece-un-1-en-2016-la-menor-subida-en-una-decada.html>

European Commission. (2012). Women on Boards: Commission proposes 40% objective. Recuperado de http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_en.htm

European Commission. Report on equality between women and men in the EU.2017. Recuperado de http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-489_es.htm

European Institute for Gender Equality (2015): Report. Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Recuperado de <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya. 2017.

Larrañaga, Mertxe., Martínez, Elena. (2017): *Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Ekonomiaz N°91, 1º semestre*.

López, Celeste. (3 de abril de 2017). Multa para la igualdad. *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/vida/20170403/421408888830/multas-para-igualdad.html>

Martínez, M^a Isabel., Guilló, Nuria., Santero, Rosa & Castro, Rosa. Belén. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. 2011, de EME. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Trayectorias_laborales_mujeres_ocupan_puestos_alta_cualificacion.pdf

Martínez, Virginia. (2015): causas *del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del ibex3* (Tesis doctoral). UNED. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmpVmartinez/MARTINEZ_AYUSO_Virginia_Tesis.pdf

Mateos de Cabo, Ruth., Gimeno, Ricardo. & Escot. Lorenzo. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de Economía Aplicada*, XVIII. Sin mes, 131-162. <http://www.redalyc.org/html/969/96915693005/>

Molero, Fernando (2009): mujer y liderazgo en el siglo xxi: una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puesto de alta responsabilidad. Proyecto N^o: 22/05.

Moncayo, Bibiana.Carolina., Zuluaga, David. (2015): Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión*, N^o 39.

Monfort, Raquel. (2015): *Una revisión sobre mujeres y liderazgo: ¿Los tiempos están cambiando?* (Trabajo Fin de Grado en Psicología). Jaume I.

Roig, Clara. (15 de marzo de 2017). La igualdad de género en Europa, a 70 años vista. *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/internacional/20170315/42905950259/igualdad-genero-europa.html>

Sánchez, Carmen. (7 de marzo de 2016). Las mujeres ocupan uno de cada cuatro puestos directivos en España. *El País*. Recuperado de https://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457354367_120090.htm

1

Solís Céspedes, José.Luis. (2006): El Código Conthe: “claves del buen gobierno”. Estrategia Financiera, nº 231. Septiembre 2006.

UNESCO (2014). Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002296/229609s.pdf>

Vicente, Ana., Martínez, Juliana., Martínez, Timoteo., Calderón, Mª José. & Moreno, Rafael. (2010): *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de seguridad social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Vicente, Nieves. (2017). “Cuando la tasa de paro no dice la “verdad” o simplemente no sirve para evaluar el mercado laboral”. *elEconomista*. Recuperado de <http://www.economista.es/economia/noticias/8193187/03/17/Cuando-la-tasa-de-paro-no-dice-la-verdad-o-simplemente-no-sirve-para-evaluar-el-mercado.html>